



3 1761 11649304 0














Digitized by the Internet Archive  
in 2023 with funding from  
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761116493040>





Canada  
HOUSE OF COMMONS

Issue No. 9

Monday, October 20, 1980

Co-Chairmen:

Mr. Gilles Marceau

Mr. Jim Hawkes

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 9

Le lundi 20 octobre 1980

Coprésidents:

M. Gilles Marceau

M. Jim Hawkes

Minutes of Proceedings and Evidence  
of Sub-Committee A of the Special Committee on

Procès-verbaux et témoignages du  
Sous-comité A du Comité spécial sur les

Employment  
Opportunities  
for the '80s

Perspectives  
d'emploi pour  
les années 80

RESPECTING:

Committee's Order of Reference

CONCERNANT:

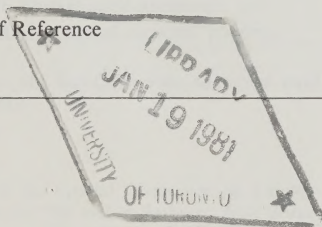
Ordre de renvoi du Comité

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)



DEPOSITORY LIBRARY MATERIAL

First Session of the  
Thirty-second Parliament, 1980

Première session de la  
trente-deuxième législature, 1980

SUB-COMMITTEE A OF THE  
SPECIAL COMMITTEE ON  
EMPLOYMENT OPPORTUNITIES FOR THE '80s

*Co-Chairmen:*

Mr. Gilles Marceau  
Mr. Jim Hawkes

Messrs.

Tobin

SOUS-COMITÉ A DU  
COMITÉ SPÉCIAL SUR LES PERSPECTIVES  
D'EMPLOI POUR LES ANNÉES 80

*Coprésidents:*

M. Gilles Marceau  
M. Jim Hawkes

Messieurs

Lonsdale—(4)

(Quorum 3)

*Le greffier du Sous-comité*

Audrey O'Brien

*Clerk of the Sub-Committee*



## MINUTES OF PROCEEDINGS

MONDAY, OCTOBER 20, 1980  
(16)

## [Text]

Sub-Committee A of the Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met in Bathurst, New Brunswick at 4:10 o'clock p.m., this day, the Co-Chairman, Mr. Marceau, presiding.

*Members of the Sub-Committee present:* Messrs. Hawkes and Marceau.

*Witnesses: From the Chaleur Regional Industrial Commission:* Mr. Victor Raiche, Industrial Commissioner and Mr. Pierre Marquis, President. *From Collège Communautaire du Nouveau-Brunswick, Campus de Bathurst:* Mr. Gérard J. Raymond, Principal. *From the National Anti-Poverty Organization-New Brunswick Section (French):* Mr. Claude Snow, Social Worker and Mrs. Emilienne Basque, Interim Director. *From Conseil régional d'aménagement du Nord (CRAN):* Mrs. Cécile Comeau, President and Mr. Euclide Chiasson, Coordinator.

The Sub-Committee resumed its hearings, pursuant to the Order of the Committee made on Wednesday, September 3, 1980. (See Issue No. 7 of the Minutes of Proceedings and Evidence of the Special Committee on Employment Opportunities for the '80s).

Mr. Marceau and Mr. Hawkes made statements.

The witnesses made statements and answered questions.

At 7:01 o'clock p.m., the Sub-Committee adjourned until 7:45 o'clock p.m., this day.

EVENING SITTING  
(17)

Sub-Committee A of the Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met in Bathurst, New Brunswick at 7:53 o'clock p.m., this day, the Co-Chairman, Mr. Marceau, presiding.

*Members of the Sub-Committee present:* Messrs. Hawkes and Marceau.

*Witnesses: From the City of Bathurst:* Mr. Hugh Campbell, City Councillor. Mr. Onile Chiasson, Member of the Justice Committee of Shippagan. *From the Bathurst Chamber of Commerce:* Mr. T. Michael Gallagher, President. *From the Bathurst and District Labour Council:* Mr. Kevin W. O'Connell, President. *From the Laborers' International Union of North America:* Mr. Romain Landry, Business Agent, Local 1079; Mr. Normand Doucet, Business Agent, Local 1264; and Mr. Alex Doucet, Business Agent, Local 512.

The Sub-Committee resumed its hearings, pursuant to the Order of the Committee made on Wednesday, September 3, 1980. (See Issue No. 7 of the Minutes of Proceedings and Evidence of the Special Committee on Employment Opportunities for the '80s).

The witnesses made statements and answered questions.

## PROCÈS-VERBAL

LE LUNDI 20 OCTOBRE 1980  
(16)

## [Traduction]

Le Sous-comité A du Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à 16 h 10, à Bathurst (Nouveau-Brunswick), sous la présidence de M. Marceau (coprésident).

*Membres du Sous-comité présents:* MM. Hawkes et Marceau.

*Témoins: De la Chaleur Regional Industrial Commission:* M. Victor Raiche, commissaire industriel; M. Pierre Marquis, président. *Du Collège communautaire du Nouveau-Brunswick, Campus de Bathurst:* M. Gérard J. Raymond, directeur. *De l'Organisation nationale de lutte contre la pauvreté—chapitre du Nouveau-Brunswick (secteur francophone):* M. Claude Snow, travailleur social; M<sup>me</sup> Emilienne Basque, directeur intérimaire. *Du Conseil régional d'aménagement du Nord (CRAN):* M<sup>me</sup> Cécile Comeau, présidente; M. Euclide Chiasson, coordonnateur.

Le Sous-comité reprend ses auditions conformément à l'ordre de renvoi du Comité du mercredi 3 septembre 1980 (*Voir Fascicule n° 7 du procès-verbal et des témoignages du Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80*).

MM. Marceau et Hawkes font des déclarations.

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

A 19 h 01, le Sous-comité suspend ses travaux jusqu'à 19 h 45.

SÉANCE DU SOIR  
(17)

Le Sous-comité A du Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à 19 h 53, à Bathurst (Nouveau-Brunswick), sous la présidence de M. Marceau (coprésident).

*Membres du Sous-comité présents:* MM. Hawkes et Marceau.

*Témoins: De la ville de Bathurst:* M. Hugh Campbell, conseiller municipal. M. Onile Chiasson, membre du Comité de la justice de Shippagan. *De la Chambre de commerce de Bathurst:* M. T. Michael Gallagher, président. *Du Bathurst and District Labour Council:* M. Kevin W. O'Connell, président. *De l'Union internationale des journalistes d'Amérique du Nord:* M. Romain Landry, représentant, Section 1079; M. Normand Doucet, représentant, Section 1264; M. Alex Doucet, représentant, Section 512.

Le Sous-comité reprend ses auditions conformément à l'ordre de renvoi du Comité du mercredi 3 septembre 1980 (*Voir Fascicule n° 7 du procès-verbal et des témoignages du Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80*).

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

At 10:27 o'clock p.m., the Sub-Committee adjourned to the call of the Chair.

A 22 h 27, le Sous-comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

*Le greffier du Sous-comité*

Audrey O'Brien

*Clerk of the Sub-Committee*



## TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

Le lundi 20 octobre 1980

• 1610

[Texte]

**Le président:** Bonjour mesdames et messieurs, et vous les journalistes. Nous nous excusons en premier lieu de notre retard dû aux difficultés de transport. Mais enfin, nous voilà pour écouter vos témoignages et je tiens à préciser que tous les témoins prévus et tous ceux intéressés à s'adresser à notre commission seront entendus.

J'ai le plaisir de présider cette réunion conjointement avec mon collègue, Jim Hawkes; je suis Gilles Marceau. Nous avons formé il y a quelques mois un comité de la Chambre des communes composé de sept membres, quatre représentant le parti gouvernemental, deux représentant l'opposition officielle, et un représentant le Nouveau parti démocratique.

Le mandat de notre Comité est le suivant:

Qu'un comité spécial de la Chambre des communes soit constitué aux fins suivantes pour faire fonction de groupe de travail parlementaire en matière de pénurie de spécialistes pour les années 80, chargé de faire des études et des rapports sur les pénuries de main-d'œuvre spécialisée dans certains métiers et professions au Canada, compte tenu des besoins du développement économique des années 80, et de recommander les initiatives qu'il jugera bonnes, de revoir les politiques et programmes fédéraux actuels destinés à palier les pénuries des spécialistes, et de s'informer des points de vue de spécialistes de l'industrie, de la main-d'œuvre, du bénévolat, des ressources humaines et de l'enseignement en cette matière.

En fait, c'est un peu long mais en quelques mots c'est simplement un groupe de travail qui a pour but d'examiner, d'une façon précise, les problèmes auxquels nous serons confrontés durant les années 80 et qui sont d'une part un chômage très élevé, et d'autre part le manque de main-d'œuvre qualifiée pour occuper des postes qui pourront exister ou qui existent actuellement.

Notre objectif est donc d'entendre d'abord des témoins, un peu partout à travers le Canada; nous avons des sessions d'étude à Ottawa, et nous avons depuis environ un mois parcouru les principales villes du Canada afin de connaître sur place les préoccupations des citoyens et des groupes, et surtout de connaître leurs suggestions quant à la façon dont nous devrions aborder ce problème du chômage et de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée, et déterminer ce que nous pourrions faire pour répondre à ces besoins.

Nous avons déjà eu plusieurs idées fort intéressantes, et nous devons présenter notre rapport au mois de décembre... C'est encore la date officielle. Mais il est possible que les exigences de notre travail ne nous permettent pas de déposer notre rapport d'une façon aussi rapide. Cependant nous avons déjà des idées générales quant à quelques recommandations que nous voudrions faire à la Chambre des communes parce que, je le répète, nous ne sommes pas un groupe gouvernemental, nous sommes un comité de la Chambre des communes.

## EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

Monday, October 20, 1980

[Traduction]

**The Chairman:** Good morning, ladies and gentlemen, and members of the Press. Firstly, we wish to apologize for the delay... due to difficulties in connection with our transportation. But here we are, at last to hear your statements, and I wish to point out that all the registered witnesses and all those wishing to be heard before our Committee will be heard.

I have the pleasure to preside over this session jointly with my colleague, Jim Hawkes; my name is Gilles Marceau. A few months ago, we created a Committee of the House of Commons with seven members; four of whom are members of the government party; two representing the official Opposition and one representing the New Democratic Party.

The mandate of our Committee is as follows:

That a Special Committee of the House of Commons be established for the purpose to function as a Parliamentary working group in regards to the shortage of specialists in the 80's; we are to study and report on the shortage of skilled manpower in a number of trades and professions in Canada, given the needs of the economic development of the 80's and to recommend the proper initiatives as seen by this Committee; to review the existing federal policies and programs intended to remedy the shortages of specialists and to obtain the viewpoints of experts from industry, manpower, volunteer organizations, human resources and relevant educational fields.

In fact, that sounds a bit long but in a few words, it can be summarized as a task force whose job is to examine, in a specific way, the problems that will confront us in the 80's. These are, on one hand, high unemployment and, on the other hand, a shortage of qualified manpower to fill the jobs that may exist or are already in existence at the present.

Our goal is, firstly, to hear the witnesses, all, across Canada; we have had study sessions in Ottawa and for the last month, we have been travelling across Canada, stopping in the main cities, to learn on the spot what are the concerns of individual citizens and of groups and, above all, to seek their suggestions as to the best way to tackle the problem of unemployment and the shortage of skilled manpower, as well as to determine what can be done to fill those needs.

We have already received many interesting ideas and we were to present our report next December... that is still the official deadline, but it is possible that the requirements of our study will not enable us to present our report that soon. In the meantime, we already have some general ideas as to the recommendations we have in mind for the House of Commons because, as I wish to stress, we are not a government agency but a Committee of the House of Commons.

[Text]

• 1615

Je voudrais souhaiter la bienvenue à toutes les personnes présentes et remercier les groupes ou les personnes qui nous présenteront des rapports. Je voudrais également remercier les journalistes de leur présence et leur dire que nous sommes à leur disposition pour toute question qu'ils jugeront bon de nous poser, soit immédiatement après cette réunion, soit d'ici 19 h 30 parce que nous allons continuer à 19 h 30 ce soir.

Nous avons cet après-midi quatre groupes qui ont officiellement demandé d'être entendus.

Il y a M. Victor Raiche et M. Pierre Marquis qui représentent la Commission industrielle régionale Chaleur Inc., M. Gérard J. Raymond qui est directeur du Campus de Bathurst du Collège communautaire du Nouveau-Brunswick, M. Claude Snow et M<sup>me</sup> Émilienne Basque de Tracadie et M<sup>me</sup> Cécile Comeau du Conseil régional d'aménagement du Nord.

Nous venons d'apprendre cet après-midi que la Ville de Bathurst would like to present a brief, and Mr. Hugh Campbell is in the hall to present its brief. We will be very glad to accept his representation as the fifth witness.

Alors, je vais demander à mon collègue, M. Hawkes, de vous souhaiter également la bienvenue.

**Mr. Hawkes:** (Bienvenue.) I am a new member of Parliament, from Calgary, Alberta. I have studied French for five weeks this summer, so je parle un peu seulement.

The translation facilities are for all of us, and the little device which I have in front of me is available free of charge from the table. Most of my questions will be asked in English, and if you do not understand English well and would like to understand the nuances of my question, I would urge you to get a translation device from the lady in blue, in the corner. There is no charge.

I have taken a few moments to make available to you the proposed Constitution Act, 1980. I am convinced, as a member of Parliament, that the present process that would involve bringing the constitution of Canada home is a desirable process. The process of amending that constitution in Britain, before bringing it home, is the most dangerous initiative undertaken by a government of Canada in my memory. It is a document which will profoundly change the nature of Canada, and I believe, in negative ways. This new Constitution Act will be vigorously protested in the minimal ways allowed to us in the House of Commons, and it will be protested certainly on the streets in the provinces of western Canada. It has, I believe, the ingredients of change which many Canadians, and perhaps, in particular, those in my region, will find unacceptable. It is already a document which is giving credence to the secession movement, which has been relatively dormant in western Canada but is growing.

I would urge you to read the copies of the constitution that I have passed out to you to recognize that in the fundamental charter of rights many rights are ignored, including the rights to own property. But more important, in basic principle it turns the making of policy, in most areas, everything from

[Translation]

I would like to extend my welcome to all the people present and to express my thanks to groups and individuals who will be submitting us reports. I would also like to thank the members of the Press for their presence and to tell them that we are available for any question they might like to ask, whether immediately or after this session, at 7:30 p.m.—because we are going to carry on until 7:30 this evening.

This afternoon, we have four groups who have officially requested to be heard.

There is Mr. Victor Raiche and Mr. Pierre Marquis who are representing the Chaleur Regional Industrial Commission Inc.; Mr. Gerard J. Raymond who is the Principal of the Bathurst Campus of the New Brunswick Community College; Mr. Claude Snow and Mrs. Émilienne Basque of Tracadie and Mrs. Cécile Comeau of the Northern Development Regional Council.

We have just learned this afternoon that the City of Bathurst voudrait présenter un exposé et M. Hugh Campbell attend dans le corridor pour présenter l'exposé de cette ville. Nous serons très heureux d'entendre son témoignage à titre de cinquième témoin.

Now, I will invite my colleague, Mr. Hawkes, to also extend his welcome to you.

**M. Hawkes:** Bienvenue. Je suis un nouveau député et je représente Calgary, en Alberta. J'ai étudié le français pendant cinq semaines l'été dernier, donc je parle un peu seulement.

Les services de traduction sont à notre disposition à tous et vous pouvez utiliser, gratuitement, un petit dispositif semblable à celui que j'ai devant moi sur la table. Je poserai la plupart de mes questions en anglais. Si toutefois vous ne comprenez pas ou si vous voulez saisir les nuances de mes questions, je vous invite à avoir recours à la traduction. La dame en bleu, dans le coin là-bas, vous fournira le dispositif en question gratuitement.

J'ai pris le temps de vous faire distribuer le projet de loi sur la Constitution de 1980. Je suis convaincu, en tant que député que les démarches en cours pour rapatrier la Constitution canadienne sont souhaitables. L'idée d'amender cette constitution en Angleterre, avant de la rapatrier, constitue l'initiative la plus dangereuse qu'un gouvernement du Canada ait pu entreprendre jusqu'à présent, à ma connaissance. C'est un document qui va changer profondément la nature du Canada, et je crois, de manière négative. Cette nouvelle Loi de la Constitution sera vigoureusement contestée, avec les modestes moyens dont dispose la Chambre des Communes, et elle le sera certainement jusque dans les rues des provinces de l'Ouest canadien. Elle renferme, à mon avis, des éléments de changements qui seront considérés comme inacceptables par de nombreux Canadiens, et plus particulièrement, peut-être, par ceux de ma région. C'est un document qui justifie déjà le mouvement séparatiste qui était relativement latent dans l'Ouest du Canada mais qui prend actuellement de l'ampleur.

Je vous invite fortement à lire les exemplaires de la Constitution que je vous ai fait distribuer, pour que vous vous rendiez compte que la charte fondamentale des droits ignore plusieurs droits, y compris celui de la propriété. Mais par-dessus tout, son principe fondamental est d'accorder au Tribunal, en le

## [Texte]

equalization through to criminal justice policy, things like capital punishment, over to the courts and away from legislatures, whether they be federal or provincial. It provides a compulsory mechanism of future amendments that would enable a federal government, through the use of your tax dollars, to face the Canadian people up to a referendum, to use those tax dollars to advertise a particular perspective on that referendum, a deceptive perspective—and there is no way to protect yourself from the deceptiveness of that advertising, nothing in this constitution will do that for you—and to secure a majority vote that would take away any and all rights that are currently enshrined in the constitution. That is the kind of principle that we intend to fight.

• 1620

I am sorry to take a minute or two of your time, but the importance of this issue needs to be spread far and wide. The Cabinet ministers of the government have a \$6 million budget for advertising alone. They have access to government jets. They can command large audiences to present their perspective. Members of the opposition have to scramble for each and every opportunity that somehow becomes available to them.

That is all I intend to say on the matter but I would urge you to read it and draw your own conclusions about whether or not it would change the fundamental nature of Canada as we have known it to this point.

I welcome you to the hearings and I look forward to hearing the information that you have for us.

**Le président:** Il est évident que vous avez pu conclure que les propos du coprésident ne coïncident d'aucune façon avec les objectifs et le mandat du Comité. Évidemment, il est regrettable qu'on mêle toutes sortes de choses dans un Comité qui a pour but de connaître les objectifs et les besoins de la population.

Je voudrais simplement dire ceci: si nous avons proposé cette résolution, c'est parce que nous croyions qu'elle représentait le minimum vital pour les francophones qui font partie de ce pays. Si la Constitution, après au-delà de 100 ans, ne mérite pas d'être modifiée quelque peu, je ne crois pas que les gens de ce pays méritent de vivre ensemble. Alors, c'est une question fondamentale que, comme québécois et comme francophone surtout, je voudrais apporter à votre attention.

Il est certain que ce projet de loi ne résoudra pas tous les problèmes, mais après avoir lutté au Québec pour faire prévaloir le Canada comme pays, nous estimons que nous nous devons d'être solidaires dans la décision d'apporter des changements. Ces changements nous les proposons, nous n'avons pas le monopole de la vérité, mais nous croyons qu'ils sont élémentaires et qu'ils permettront de démarrer, et je dis bien démarrer, parce que nous ne nous satisferons pas des quelques

## [Traduction]

soustrayant aux assemblées législatives, fédérale ou provinciales, le droit d'instituer des politiques, dans la plupart des domaines, surtout, de la péréquation aux politiques de justice criminelle, telle la peine de mort. On prévoit ainsi un mécanisme obligatoire pour les amendements futurs, qui permettrait au gouvernement fédéral, par le truchement des fonds publics résultant de vos impôts, de faire affronter au peuple canadien un référendum; d'utiliser l'argent des contribuables pour diffuser ses vues particulières en rapport avec ce référendum, soit une perspective trompeuse—et il n'y a aucun moyen de vous protéger contre cette publicité trompeuse, rien dans cette Constitution ne le fera pour vous—et pour obtenir un vote majoritaire qui pourrait enlever tous les droits et peu importe lesquels, qui sont présentement enchâssés dans la Constitution. C'est le genre de principe contre lequel nous désirons lutter.

Je regrette de prendre une ou deux minutes de votre temps, mais l'importance de cette question est telle que nous devons nous assurer d'en parler à tous et partout. Les ministres du Cabinet de ce gouvernement ont un budget de \$6 millions pour leur publicité seulement. Ils peuvent voyager dans les avions supersoniques du gouvernement. Ils ont accès à de vastes auditoires pour faire valoir leur point de vue. Au contraire, les membres de l'Opposition doivent lutter et s'accommoder de chaque occasion qu'ils peuvent trouver pour faire valoir le leur.

C'est tout ce que j'ai l'intention de dire sur le sujet présentement mais je vous incite à lire ce document pour vous permettre d'en tirer vos propres conclusions et de constater si oui ou non il changera la nature fondamentale du Canada tel que nous l'avons connu jusqu'à présent.

Je vous souhaite la bienvenue aux audiences et j'ai hâte de prendre connaissance de l'information que vous avez pour nous.

**The Chairman:** It is obvious that you have been able to conclude that the comments of the co-president have nothing in common with the goals of this Committee. Indeed, it is unfortunate that all sorts of things are being introduced in a Committee whose goal is to find out about the objectives and the needs of the population.

I would simply like to state this: if we have proposed that resolution, it is because we believe it represented the vital minimum for the francophones who are part of this country. If the Constitution, after more than one hundred years, does not deserve to be modified a little I do not think that the people of this country deserve to live together. Therefore, it is a question of presenting a common front to save this country.

And if we wish to join to seek reasons to divide it, I think we will find many; but I also believe that we are here together mostly to try to find reasons to unite. The question of unemployment and of job opportunities is probably one of them. Therefore, this is why we are going to ask the witnesses to take the floor. We would like them to limit themselves, in as much as possible, to about twenty minutes each, because there are five of them and we would like to hear them all this afternoon.



## [Text]

changements qui sont dans la résolution. Mais ils sont un point de départ et vous avez devant vous des gens qui expriment des opinions différentes, qui les soumettent à votre bonne attention, en vous disant que ce qui est important c'est que nous nous serriions les coudes pour sauver ce pays. Et si nous cherchons ensemble des raisons pour le diviser, je crois que nous en trouverons plusieurs; mais je crois que nous sommes ici plutôt pour essayer de trouver des raisons de nous unir. La question du chômage et des opportunités d'emplois est peut-être l'une d'entre elles. Alors, c'est pour ces motifs que nous allons demander aux témoins de prendre la parole. Nous aimerions qu'ils se limitent autant que possible à environ une vingtaine de minutes chacun, parce qu'ils sont cinq et nous voudrions les entendre tous cet après-midi. Nous reviendrons ce soir à 19 h 30. Alors, autant que possible, nous invitons les témoins à nous donner un résumé de leur mémoire. Nous comprenons qu'ils ont le droit de s'exprimer et nous ne voulons pas limiter leur droit de parole. Nous voudrions tout simplement leur suggérer de répartir également le temps entre les cinq témoins qui seront entendus cet après-midi.

J'invite les premiers témoins, M. Victor Raiche et M. Pierre Marquis, de la Commission industrielle régionale Chaleur Inc.

• 1625

**M. Victor Raiche (commissaire industriel, Commission industrielle régionale Chaleur Inc.):** Monsieur le président, je voudrais au nom des directeurs de la Commission industrielle, remercier le Comité pour l'occasion qu'il nous offre de faire valoir notre point de vue sur un problème qui nous préoccupe particulièrement comme organisme de développement. Nous nous excusons si certains de nos propos peuvent paraître un peu exagérés; nous n'avons pas les moyens de faire des recherches en profondeur pour vérifier le bien-fondé de nos affirmations; mais nous faisons ces remarques avec un esprit positif dans l'espoir que le Comité pourra en faire son profit.

Ceci dit, je vous fais grâce de la première partie de notre présentation qui concerne nos objectifs et dit ce qu'est la Commission industrielle, pour vous dire tout simplement que nos interventions dans le domaine du développement industriel devraient normalement affecter un tant soit peu le marché du travail, au moins la demande au niveau local. Par conséquent toute initiative de la part des gouvernements visant à assurer une réserve suffisante de main-d'œuvre qualifiée nous intéresse. C'est pourquoi nous avons voulu profiter de l'occasion que nous offraient ces audiences pour exposer nos vues à un Comité de la Chambre des Communes et pour offrir quelques suggestions qui, nous osons l'espérer, contribueront à transformer des occasions d'emploi en travail rémunérateur durant la prochaine décennie.

Ce Groupe de travail doit, paraît-il, se pencher sur le paradoxe de la coexistence, au Canada, d'un taux élevé de chômage chez les jeunes, en même temps que d'une pénurie grave d'ouvriers spécialisés, et ce malgré des déboursés pour l'éducation qui se situent, *per capita*, au deuxième rang mondial après la Suède.

La population du Nord-Est du Nouveau-Brunswick, région considérée comme une des plus pauvres au Canada au temps

## [Translation]

We will come back this evening at 7:30. We would like, as much as possible, that the witnesses give us a summary of their brief. We understand that they have a right to express themselves and we do not want to limit their right to speak. We would simply like to suggest that the time be distributed between the five witnesses who will be heard this afternoon.

I am calling the first witnesses, Mr. Victor Raiche and Mr. Pierre Marquis, of the Chaleur Regional Industrial Commission Inc.

**Mr. Victor Raiche (Industrial Commissioner from Chaleur Regional Industrial Commission Inc.):** Mr. Chairman, on behalf of the members of the Board of Directors of the Industrial Commission, I wish to thank this Committee for the opportunity offered to us to express our views on a problem of great concern to us, as an organization involved in regional development. We wish to apologize if some of our comments appear a bit extreme; we do not have the means to conduct in-depth research on whether our assertions are completely accurate; but we make these remarks in a positive spirit, in the hope that the Commission can make use of them.

That being said, let me skip the first part of our presentation that relates to our goals and tells what the Industrial Commission is about, and go on to tell you that our actions in the field of industrial development are designed to impact the labor market at the level of local demand. Consequently, any initiative by our governments to attempt to ensure sufficient reserves of qualified manpower is of interest to us. That is why we wanted to take advantage of the opportunity offered to us by these hearings to express our views to a Committee of the House of Commons and to offer some suggestions that we hope will contribute to turn job opportunities into well paying jobs in the next decade.

Your Committee is intended, as we have heard, to study the paradox of the coexistence in Canada of a high rate of unemployment among young people with a serious shortage of skilled workers, in spite of the tremendous expenditures of money for education, in which our country is second in the world (*per capita*), after Sweden.

The people of Northeast New Brunswick, a region that is considered as one of the poorest in Canada at the time of

## [Texte]

du programme ARDA qui a précédé le MEER, en est venue à prendre avec un brin de cynisme les rapports d'experts et les audiences publiques. Le Nord-Est a fait l'objet de maintes études et plusieurs audiences publiques y ont été tenues au cours des 15 dernières années; les nombreux mémoires et rapports d'experts émanant de cette région pèsent peut-être plus lourd sur les tablettes où ils reposent que dans la balance des décisions politiques. Ainsi donc on nous excusera, monsieur le président, d'hasarder l'opinion que si le problème qui nous occupe doit trouver une solution durable, il faudra plus que des déclarations à l'emporte-pièce d'un ministre selon lesquelles les jeunes chômeurs qui veulent se trouver du travail n'ont qu'à quitter leur patelin et tant pis pour ceux qui préfèrent continuer à «sucer leur pouce» en profitant de l'assurance-chômage.

Au plan national, pendant que nos élus réclament une stratégie industrielle qui favoriserait la transformation chez nous de nos richesses naturelles, le Canada rétrograde du troisième au onzième rang en 10 ans quant au Produit National Brut *per capita*, et notre pays demeure un des principaux importateurs de produits finis *per capita* au monde. Et ce, en grande partie à cause d'un manque de main-d'œuvre qualifiée.

Une étude récente du Conseil économique du Canada portant sur 1,354 entreprises laisse prévoir un niveau de chômage élevé, en particulier chez les jeunes adultes, en même temps qu'une pénurie de main-d'œuvre qualifiée au cours de la prochaine décennie. La raison en est que notre recours traditionnel à l'immigration pour répondre à la demande n'est désormais plus possible. Les secteurs minier et manufacturier seront, semble-t-il, les plus touchés. La seule province de l'Ontario aura besoin de 35,000 ouvriers spécialisés de plus en 1985. Et pourtant le programme d'entraînement mis sur pied dans cette province l'an dernier par le gouvernement fédéral n'a attiré que 165 inscriptions, et ce en dépit du fait que l'Ontario aura besoin de 2,300 nouveaux machinistes en 1982; sans compter que l'âge moyen des machinistes, déjà élevé, ne va pas en diminuant. Le problème se complique du fait de la disparition de nos sources traditionnelles d'approvisionnement. D'après le Conseil économique des provinces de l'Atlantique, on s'accorde à prédire une sérieuse pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans tous les pays industrialisés au cours des années 80.

• 1630

Quant au programme d'entraînement du ministère fédéral de la Main-d'œuvre en général, si, comme on le dit dans une brochure du département d'État au développement économique, ils ont pour but d'aider les hommes d'affaires «à recruter des travailleurs ayant les compétences nécessaires à la bonne marche de leur entreprise», le moins qu'on puisse en dire, compte tenu du caractère forcément superficiel de notre analyse et sans reproche envers les personnes responsables de l'administration de ces programmes, c'est qu'ils se sont avérés totalement inadéquats.

Dans cette perspective, monsieur le président, la Commission industrielle Chaleur offre les suggestions suivantes à l'examen des membres de ce Comité:

## [Traduction]

ARDA the program that preceded DREE, have reached the point of viewing the reports of experts and public hearings with some cynicism. The Northeast region has been the subject of many studies and a number of public hearings, over the last 15 years; the many memoranda and reports by experts involving the region have probably been heavier on the shelves where they have been stacked than on the scales of political decisions. Therefore, I hope we shall be forgiven, Mr. Chairman, for risking the opinion that if the problem that is of great concern to us must find an enduring solution, we expect more than biting statements by a Minister that the young unemployed who want to find jobs have only to leave their village and too bad for those who prefer to stay home and continue to suck their thumbs while collecting their unemployment insurance benefits.

At the national level, while those elected by the people are calling for an industrial strategy that would favor local processing of our natural resources, Canada has regressed in terms of per capita GNP from 3rd to 11th place in the world in just 10 years, and our country remains one of the major (per capita) importers of finished products in the world. This is mainly because of a serious shortage of qualified manpower.

A recent study by the Economic Council of Canada involving some 1,354 businesses, forecasts a high rate of unemployment, especially among young adults, at the same time as a serious shortage of skilled manpower in the next decade. The reason for this is that our traditional recourse to immigration to answer the demand is no longer possible. The mining and manufacturing sectors will, it appears, be the most affected. Ontario alone will need 35,000 skilled workers by 1985. And yet the training program devised by the federal government in that province last year attracted only 165 candidates, in spite of the fact that Ontario will need 2,300 new machinists in 1982; not to mention that the average age of machinists is already old and will not grow any younger. The problem is complicated by the disappearance of our traditional sources of supply. According to the Economic Council of the Atlantic Provinces, there is a consensus that there will be a serious shortage of qualified manpower in all the industrialized countries in the 80's.

As for the Canada Manpower training program in general, while its brochure on economic development suggests it is designed to help businessmen "recruit workers with the necessary skills to ensure the smooth running of their enterprises"—the least we can say, considering the superficial nature of our analysis and without laying any blame on the individuals in charge of the administration of such programs, is that they have proved to be totally inadequate.

From such a perspective, Mr. Chairman, the Chaleur Regional Industrial Commission Inc. offers the following suggestions for consideration by this Committee:

## [Text]

1) Campagne de publicité en vue de rehausser l'image de l'homme de métier et du technicien.

Pour corriger une situation qui constitue un sérieux blocage au développement, il faudrait provoquer un changement d'attitude et revaloriser le technicien et l'homme de métier dans l'opinion publique. La situation décrite par le Comité d'étude du Nouveau-Brunswick sur le développement social en 1971 à cet égard n'a probablement pas changé depuis et se retrouve probablement dans d'autres provinces. Le rapport de ce Comité note qu'en ce qui a trait aux cours préparatoires aux métiers, on découvre une attitude générale chez beaucoup de parents, de professeurs et de la part du public en général indiquant que ce secteur de l'éducation semble être considéré de moindre importance que le secteur purement académique.

Notre système d'éducation caractérisé par son mépris du travail manuel a besoin d'être repensé si l'on veut corriger cette situation alarmante où moins de 3 p. 100 des ouvriers qualifiés au pays, dont 75 p. 100 sont nés et ont été formés à l'étranger, ont moins de 40 ans.

Entre autres éléments de solution on pourrait envisager un programme de publicité visant les étudiants, les enseignants, les collectivités locales et les employeurs possibles (y compris les agences gouvernementales) et faisant ressortir la valeur distinctive de la formation technique et des perspectives de carrières intéressantes et bien rémunérées. Le gouvernement de l'Alberta a déjà mis sur pied un programme.

2) Participation des collèves aux programmes d'apprentissage.

En Ontario les employeurs autorisés par le ministère du Travail à entraîner des apprentis peuvent se prévaloir du Programme de formation industrielle pour leur faire suivre des cours théoriques en complément de l'entraînement pratique. Le campus Porcupine du Northern College of Applied Art and Technology, de Timmins a mis sur pied un programme de cours de jour pour les électriciens qui veulent se diriger en électronique. Ils fréquentent le collège une journée par semaine durant 30 semaines et ce recyclage est reconnu par le bureau d'accréditation des métiers.

Les institutions d'enseignement et l'industrie ont intérêt à se rapprocher davantage, et l'assistance du ministère de la Main-d'œuvre devrait être mise à profit à cette fin.

3) Entraînement sur place des dirigeants de la petite entreprise.

Compte tenu de l'importance de la petite entreprise dans la création d'emplois au Canada et de la nécessité pour ces entreprises de demeurer concurrentielles pour jouer adéquatement ce rôle, le concept de l'entraînement en usine training on the job appliqué aux métiers pourrait être étendu à la direction de la petite entreprise manufacturière.

La Banque fédérale de développement pourrait être chargée d'un tel programme par l'extension de ses services de gestion. Les services de formation à la gestion et de gestion-conseil de la Banque pourraient être adaptés aux besoins des entrepreneurs, les premiers étant offerts en usine, les derniers assortis de cours d'éducation permanente.

4) Application du concept de CASE de la BFD à l'entraînement en usine.

## [Translation]

1) An advertising campaign that would highlight the image of craftsmen and technicians.

To correct a situation that constitutes a serious threat to development, a change of attitude is in order. We must upgrade the image of the technician and the craftsman in the mind of the public. The situation described by the Research Committee of New Brunswick on social development in 1971 on this subject has probably not changed since then and could likely be found in other provinces. The Committee Report noted that in connection with the preparatory courses leading to trades, there was general attitude among many parents, teachers and the general public that that sector of education was considered of lesser importance than the purely academic sector.

Our educational system, characterized by its contempt for manual labor, needs to be revised if we want to curb an alarming situation in which less than 3 per cent of the skilled workers in the country, 75 per cent of whom are foreign born and were trained outside the country, are younger than 40.

Among the elements of a solution could be considered an advertising program aimed at students, teachers, local communities and possible employers (including government agencies), highlighting the distinctive value of technical training and the prospects of interesting and well paid careers. The Alberta Government has already established such a program.

2) The participation of colleges in apprenticeship programs.

In Ontario, employers authorized by the Labor Department to train apprentices can take advantage of the Industrial Training Program offering theoretical courses to complete the practical training. The Porcupine Campus of the Northern College of Applied Art and Technology in Timmins has developed a day program for electricians who want to branch out into electronics. They attend classes one day a week over a period of 30 weeks and such career changes are recognized by the trade Certification Bureau.

It is in the interest of the educational institutions and industry to get together and enlist Manpower Canada's help in their efforts.

3) Management of small businesses should be trained on the job.

Considering the importance of small businesses in creating employment in Canada and the necessity for these businesses to remain competitive in order to continue to play this role, the concept of on the job training as applied to the trades could be extended to the management of small manufacturing enterprises.

The Federal Development Bank could undertake such a program through the extension of its management services. The Bank's management and management consulting training services could be adapted to the needs of businessmen, the former being offered on the job and the latter mixed with continuing education courses.

4) Application of the BFD CASE concept to on the job training.



*[Texte]*

Le programme CASE (Conseillers au service de l'entreprise) CASE, comme on voudra, de la Banque fédérale de développement qui fait appel aux hommes d'affaires à la retraite est un programme qui, comme on sait, est très efficace, et il y aurait peut-être lieu de faire appel aux hommes de métier et aux techniciens à la retraite ou sur le point de l'être, pour l'entraînement d'apprentis dans le cadre du programme de formation de la main-d'œuvre. Les avantages d'un tel programme, s'il s'avérait réalisable sont immédiatement apparents. En plus de réduire, ne fût-ce que de façon marginale, le chômage chez les jeunes et de prendre avantage de l'expérience des ouvriers plus âgés, un tel projet réduirait les coûts de formation à l'industrie en minimisant la perte de production, serait également accessible à la petite et à la grande entreprise et pourrait être mis en œuvre par les agences gouvernementales et les institutions d'enseignement existantes. S'il s'avérait impraticable, le gouvernement et l'industrie s'en tireraient à peu de frais.

• 1635

## 5) Élimination des entraves à la mobilité.

La certification des ouvriers spécialisés, bien qu'elle relève de l'autorité provinciale, devrait retenir l'attention de ceux qui se préoccupent de la mobilité de la main-d'œuvre et du libre accès au marché du travail. Il y a quelques années, le Conseil économique du Canada incitait les pouvoirs publics et le secteur privé à

réexaminer le bien-fondé des méthodes et des pratiques patronales, professionnelles et syndicales qui entravent la formation, la mobilité et une utilisation plus efficace des catégories de main-d'œuvre qualifiée dont il y a pénurie.

Compte tenu de la loi de l'offre et de la demande sur le marché du travail et de son incidence sur les salaires, donc sur les coûts de production, et compte tenu de notre système de négociation collective qui n'est pas, comme en Europe, à base de concertation, une pénurie de main-d'œuvre qualifiée, réelle ou provoquée, joue en faveur des syndicats alors que l'inverse favorise les employeurs. Il y aurait peut-être lieu de légiférer en vue d'éviter un contrôle abusif des centrales syndicales sur l'accréditation des ouvriers spécialisés. En outre, la standardisation des procédures de certification à travers le Canada favoriserait une plus grande mobilité de la main-d'œuvre.

## 6) Évaluation et prévisions plus réalistes de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée.

Les conclusions de l'étude récente du Conseil économique du Canada mentionnées plus haut concernant les prévisions de pénurie de main-d'œuvre qualifiée sont fondées sur des données fournies par des employeurs. Les informateurs qui se situent du côté de la demande sur le marché du travail ont intérêt à avoir un surplus de travailleurs, contrairement aux syndicats, et sont naturellement portés à appuyer toute initiative gouvernementale dans cette direction. L'offre et la demande, tant présentes que futures, devraient être évaluées à partir de données fournies par la partie syndicale et la partie patronale. Les Centres de main-d'œuvre devraient également apporter leur contribution à cette importante analyse, ce qu'ils

*[Traduction]*

The BFD CASE program, which calls upon retired businessmen, has proved to be very effective. Why not call upon retired or soon-to-be-retired technicians to train apprentices on the job in a similar manpower training program? The advantages of such programs are obvious if the programs are implemented realistically. In addition to decreasing unemployment among the young workers even if only marginally and taking advantage of the experience of senior workers, such a project would reduce the training costs to the industry by minimizing production losses. It would also be accessible to both small and big businesses and could be implemented by government agencies and existing educational institutions. If the project should prove to be impractical, government and industry would lose very little.

## 5) Eliminate all obstacles to manpower mobility.

The certification of the skilled workers, though it falls under provincial jurisdiction, should be noted by those who are concerned with the mobility of workers and with free access to the labor market. Some years ago, the Economic Council of Canada was urging public authorities and the private sector

to review the merits of the methods and practices as applied by employers, professional associations and trade-unions which hinder training, mobility and a more efficient utilization of the various categories of skilled labor which are in short supply.

Considering the law of supply and demand on the labor market and its impact on wages and thus on production costs, and also considering our collective bargaining system, which is not organized on the same basis as in Europe, a shortage of qualified manpower, whether real or induced, works in favor of the unions, while the reverse works in favor of the employers. It might be appropriate to legislate along lines which would avoid abusive control by unions over the accreditation of skilled workers. Moreover, standardizing accreditation procedures across Canada would greatly favor manpower mobility.

## 6) A more realistic evaluation and forecasting of shortages of skilled manpower.

The conclusions of a recent study by the Economic Council of Canada mentioned previously in connection with forecasting shortages of skilled manpower are based on data supplied by the employers. Those who stand on the side of demand in the labor market have a tendency to ask for a surplus of workers, unlike the unions, and they are naturally in favor of supporting any government initiative in that direction. Supply and demand, whether present or future, should be evaluated from data supplied by both Unions and employers. The manpower Centres should also contribute to such an important analysis, something they are not doing at the moment, or at least, in our opinion, not doing as efficiently as they should.



## [Text]

ne font pas présentement ou du moins pas, à notre avis, aussi efficacement qu'ils le devraient.

7) More funding for trade and technical training: Despite its undeniable importance, vocational and technical education has been comparatively neglected by guardians of the public purse. This is especially the case in New Brunswick, the province being several steps behind the rest of the country in that field. At the risk of inviting retaliation from the university community, it must be emphasized that universities in the Maritimes have always been treated generously in comparison with the institutes of technology, which are, despite recent improvements, the Cinderellas of higher education.

In view of the forecast of skill shortages this situation must be corrected. If young Maritimers are going to stop sucking their thumbs and consider on a par with death and taxes the inevitability of "going down the road," they might as well be prepared for a better future than that afforded by the welfare rolls of Metro Toronto.

8) Taxe spéciale à l'industrie pour le financement des programmes de formation des ouvriers.

Un des points faibles des programmes de formation professionnelle actuels est que les petites et moyennes entreprises ne sont guère portées à s'en prévaloir, les grandes entreprises pratiquant la maraude dans leurs rangs. L'imposition d'une redevance à des fins de formation égaliserait les chances.

Cette méthode est utilisée dans certains pays d'Europe et serait peut-être applicable au Canada.

Le Canada, y compris les provinces maritimes et le Nord-Est du Nouveau-Brunswick, devra faire face à de graves problèmes de main-d'œuvre dans les années 80, entre autres celui d'accorder ou d'ajuster la spécialisation aux occasions d'emplois.

## • 1640

Nous sommes pleinement conscients du fait que certaines suggestions présentées dans ce mémoire se rapportent à des sphères d'activités qui ne sont pas de compétence strictement fédérale. Les conflits de juridiction, dans le domaine qui intéresse ce Comité, ne seraient-ils pas précisément au cœur du problème?

Il faut en venir, et rapidement, à un accord entre toutes les parties en cause, à savoir l'industrie, les gouvernements, les syndicats et les institutions d'enseignement, sur ce qui constitue le nœud du problème et sur les solutions les moins coûteuses, politiquement et autrement. Les politiques de main-d'œuvre doivent être repensées par des hommes que n'effraient pas les idées nouvelles.

But if the past, given the conspicuous failure of manpower training programs, is indicative of the future, we are not about to experience the ultimate solution.

Youth unemployment is a problem in 1980. But those without solution can take solace in the knowledge that, as APEC put it, "the unemployed simply grow older," and if we just keep talking about the problem long enough, it will finally fade away, as do old soldiers.

## [Translation]

7) Des fonds accrus pour la formation aux métiers et à la technologie. En dépit de son importance indéniable, la formation professionnelle et technique a été relativement négligée par les gardiens des fonds publics. Cela est surtout vrai dans le cas du Nouveau-Brunswick, qui est une province très en retard par rapport au reste du pays dans ce domaine. Au risque de s'attirer les représailles des universités, on doit reconnaître que, dans les Maritimes, elles ont toujours été traitées avec générosité en comparaison des instituts de technologie qui sont, en dépit des récentes améliorations, les Cendrillons de l'enseignement supérieur.

Compte tenu des prédictions de pénurie de main-d'œuvre qualifiée, cette situation doit être corrigée. Si les jeunes des Maritimes arrêtent de se sucer le pouce et ne pensent plus que leur départ est aussi inévitable que la mort et les impôts, leur avenir sera meilleur que celui que leur réserve l'assistance sociale à Toronto.

8) A special tax imposed on industry to finance training programs for workers.

One of the weak points of current professional training programs is that small and medium sized businesses have a tendency to ignore them, while big enterprises have no qualms about poaching among their ranks. Imposing a levy in order to finance the training would equalize the opportunities.

This method is being used in many European countries and might well be applicable in Canada.

Canada, including the Maritimes and Northeast New Brunswick, will have to face some very serious manpower problems in the 80's, among others, the task of matching or adjusting specialization to the job opportunities.

We are fully aware of the fact that many of the suggestions presented in this brief are related to spheres of activities that are not strictly speaking under federal jurisdiction. Are not the conflicts of jurisdiction in the field that concerns this Committee precisely at the heart of the problem?

A consensus must be reached rapidly among all parties concerned, namely industry, governments, unions and educational institutions, on what is exactly the crux of the matter and on answers that would cost as little as possible, politically and otherwise. Manpower policies must be re-thought by those who are not afraid of new ideas.

Mais si le passé, compte tenu de l'échec évident des programmes de formation de la main-d'œuvre, est une indication de l'avenir, nous ne sommes pas près de la solution ultime.

L'emploi des jeunes est un problème en 1980. Mais ceux qui n'ont pas de solution peuvent se consoler, en se répétant, comme l'APEC l'indique «que le chômeur finit par vieillir et que si l'on continue de parler assez longtemps du problème, il disparaîtra finalement, tout comme les vieux soldats».

[Texte]

Merci monsieur le président.

**Le président:** Est-ce que M. Marquis veut ajouter quelques commentaires?

**M. Pierre Marquis (président, Commission industrielle régionale Chaleur Inc.):** Non, monsieur le président. Je crois que le mémoire qui a été présenté et qui vous a été lu par M. Raiche donne les recommandations de la Commission, et nous nous en tenons à ce mémoire.

**Le président:** Messieurs, je voudrais vous féliciter pour la teneur de votre mémoire qui rencontre exactement les objectifs et les préoccupations de notre Comité. Les points que vous touchez ont été discutés à maintes reprises durant nos voyages à travers le Canada, et l'on y a constaté la même préoccupation.

Je vais essayer de vous poser quelques questions qui relèvent des commentaires que contient votre mémoire.

Lorsque vous parlez de la mobilité de la main-d'œuvre, estimez-vous que les programmes gouvernementaux du côté fédéral et du côté provincial facilitent cela ou au contraire, la tendance n'est-elle pas de limiter les mouvements de la main-d'œuvre dans le cadre de la province pour des objectifs qui peuvent être valables mais qui, peut-être, ne rencontrent pas les objectifs que vous exprimez dans votre mémoire? Avez-vous des commentaires à faire sur cette question de la mobilité?

**M. Raiche:** Spécifiquement, monsieur le président, le problème que nous soulevons concernant les entraves à la mobilité concerne les procédures d'accréditation des métiers qui, dans certains cas, la nature humaine étant ce qu'elle est, soit que l'on se situe du côté de l'offre ou de la demande sur le marché du travail, a tendance à concevoir ou essayer de provoquer même un surplus d'un côté ou une pénurie de l'autre. Et le point qui est soulevé ici c'est celui de l'influence des centrales syndicales, en autres, sur la certification qui peut avoir pour effet de créer une pénurie ou enfin d'encourager une pénurie. Pour savoir si les politiques actuelles de main-d'œuvre du ministère encouragent ou entravent la mobilité de façon générale, je pense qu'il faudrait examiner le problème de façon globale. Il y a d'un côté, bien sûr, des politiques de main-d'œuvre comme les encouragements de remboursement pour les frais de transport pour ceux qui veulent aller chercher de l'emploi ailleurs que dans leur lieu de résidence etc., il y a des programmes et des politiques qui favorisent cette mobilité, par contre, il y a d'autres programmes et il y a l'assurance-chômage qui, d'une certaine façon la découragent, bien que l'on ironise un peu sur les déclarations qu'avait faites un homme politique il y a quelque temps à propos de jeunes qui refusent de se déplacer—c'est en partie vrai je pense. Il s'agirait d'accorder ces politiques de façon à ce qu'elles ne soient pas contradictoires si vous voulez.

**Le président:** Le but de ma question, sans entrer dans le détail... Vous avez donné un exemple qui limitait la mobilité... Dois-je comprendre que vous encouragez les autorités à aller vers une politique de mobilité grâce à des facilités accrues accordées à ceux qui veulent aller dans d'autres provinces, autrement dit aller à travers le Canada?

[Traduction]

Thank you, Mr. Chairman.

**The Chairman:** Does Mr. Marquis wish to add comments of his own?

**Mr. Pierre Marquis (President of Chaleur Industrial Commission Inc.):** No, Mr. Chairman. I think that the brief presented and read by Mr. Raiche gives the recommendations of the Commission and we stick to that brief.

**The Chairman:** Gentlemen, I wish to congratulate you for the content of your brief. It goes right to the heart of the objectives and the concerns of our Committee. The aspects you have mentioned have been discussed many times in the course of our travels across Canada and we have found the same concern.

I am going to try to ask a few questions pertaining to comments that are included in your brief.

When you talk about the mobility of manpower, do you believe that the government programs, whether federal or provincial, favor mobility, or on the contrary, is the tendency to limit the mobility of manpower within the boundaries of the province for goals that may appear valid but that possibly do not meet the objectives that you are expressing in your brief? Do you have any comments to make in connection with mobility?

**Mr. Raiche:** Specifically, Mr. Chairman, the problem we are raising here concerning obstacles to mobility is associated with the accreditation procedures in the trades, meaning that in many cases, considering human nature for what it is, whether you're on the supply side of the labor market or the demand side, a tendency exists to perceive or to try to induce even, a surplus on one side or a shortage on the other. And the point that is brought up here is the one of the influence of the union groups, among others, on certification, which can create a shortage or encourage one. As to whether the present policies of the Manpower Department favor or hinder mobility in general, I think that we should examine the problem in a general way. There are, of course, on the one hand manpower policies like the incentives to reimburse transportation costs for those who want to move away from their homes to find jobs, etc.; there are programs which favor that, and then again there is Unemployment Insurance which to some extent discourages mobility, even if we are a bit ironic about the statements of a politician some time ago, to the effect that some young workers refuse to move—it is in part true, I think. It would be appropriate to reconcile those policies in such a way as to avoid contradictory results.

**The Chairman:** The point of my question, without going into further detail... you have given an example that limited mobility... am I right in thinking that you would encourage government authorities moving toward a policy of mobility through increased facilities offered to those who would want to move to other provinces, in other words, who would be willing to go across Canada?

[Text]

• 1645

[Translation]

**M. Raiche:** Oui, c'est le sens de notre intervention, monsieur le président. Sans porter de jugement, sans être moralisateurs en ce qui concerne des jeunes qui profitent de l'assurance-chômage, cela, c'est une autre question sociale, nous sommes d'avis qu'il faut donner le plus large accès possible aux ouvriers spécialisés de façon à ce qu'ils puissent avoir le maximum de mobilité pour, s'ils le désirent, aller là où se trouve l'emploi. Dans certains cas, malheureusement, et non seulement à cause de l'influence des centrales syndicales, de plus en plus, des gouvernements provinciaux restreignent une certaine catégorie d'emplois à leurs habitants.

**Le président:** Vous avez posé une question fondamentale dans votre mémoire et vous l'avez même répétée à un certain moment. Vous n'êtes pas satisfaits des services des centres de main-d'œuvre. Voulez-vous être plus précis et nous dire ce que vous suggéreriez. Est-ce que vous suggérez l'abolition des centres de main-d'œuvre ou plutôt une réorientation des centres pour qu'ils deviennent plus efficaces et que l'argent du public soit mieux utilisé? Dans quelle direction cette réorientation devrait-elle se faire?

**M. Raiche:** Monsieur le président, c'est un point sur lequel nous ne voulons pas trop insister, parce que nous ne voulons pas être injustes à l'égard de ceux qui administrent ces programmes-là. D'ailleurs, nous l'avons bien dit, ce ne sont pas les personnes qui sont en cause, c'est la mécanique, si vous me permettez l'expression. Il nous semble, compte tenu du problème auquel le pays fait face actuellement, qu'il n'est pas tout à fait opportun d'assortir la demande à l'offre, pas seulement dans le temps mais également géographiquement. Il y a quelque chose qui ne va pas dans le système. De là à dire qu'il faudrait raser tout ce qui existe et repartir à zéro, bien sûr, il y a toute une marge et nous ne sommes certainement pas prêts à aller jusque-là. Si vous permettez, peut-être qu'on pourrait essayer de faire un meilleur usage des ressources considérables qui existent. Je pense seulement à l'informatique, par exemple, et à tout ce que cela représente comme capacité d'évaluation du marché du travail à un moment donné et dans une région précise. Pourtant, cela ne semble pas se faire actuellement. Est-ce que c'est vrai, par exemple, que la mine Brunswick, ici, n'a pas pu trouver d'employés et a dû aller à l'étranger pour en trouver, que ce soit en Irlande ou quelque part ailleurs? Cela se fait ailleurs au Canada. Vous vous souvenez sans doute que c'est arrivé au Cap-Breton il y a quelques années et que cela a même créé des remous sur le plan social. Est-ce qu'il n'y a pas vraiment moyen de prendre davantage avantage des ressources matérielles et autres qui existent pour mettre le doigt sur ce qui, dans le marché du travail, ne semble pas être identifié?

**Le président:** Vous pouvez ajouter des commentaires si vous le désirez, monsieur Marquis.

**M. Marquis:** Monsieur le président, je crois que M. Raiche a très bien répondu à vos questions. En ce qui concerne la demande dans certains domaines dans la région, nous avons constamment l'exemple des mines surtout. Nous voyons les annonces des compagnies de l'Ouest du Canada, qui viennent chercher nos gens qui les convainquent de se déplacer pour aller travailler dans d'autres régions. Nous aimerions les

**Mr. Raiche:** Yes, that is the sense of our comments, Mr. Chairman. Without blaming anyone or preaching about young workers who prefer unemployment insurance benefits, because that is another social problem, we believe that greater mobility should be made available to skilled workers, in order to help them, if they so desire, to go wherever they can find jobs. But in many cases, unfortunately, and not only because of the influence of the unions, more provincial governments are limiting certain job categories to their residents.

**The Chairman:** You have raised a fundamental question in your brief and you even repeated it. You are not satisfied with the services provided by the Manpower Centres. Would you mind being more specific and tell us what you suggest? Would you suggest the abolition of the Manpower Centres or rather, the reorganization of those centres in order to make them more efficient and to ensure that public monies be put to better use? In what direction should such reorientation occur?

**Mr. Raiche:** Mr. Chairman, that is not a subject we would like to overstress, because we do not want to be unfair to those who are running such programs. However, as we have mentioned before, we are not blaming the individuals, we are questioning the mechanism, if you like. It seems to us, considering the kind of problem which faces the country right now, that it is not altogether opportune to match demand to supply, not only in time but geographically as well. There is something wrong with the system. That does not mean that we are ready to throw away everything that is there and start all over again. That is certainly not our intention. If you would allow me, we might try to make a better use of the considerable resources presently available to us. I am thinking of data processing as just one example and of its almost unlimited potential in connection with the evaluation of the labor market at any given time and for any specific region. Nevertheless, it does not seem to be tapped presently—for example, is it true that the Brunswick mine here has not been able to find workers and has had to seek them in foreign countries, Ireland or elsewhere? That has also happened elsewhere in Canada. You may remember what happened in Cape-Breton some years ago. It even caused social problems. Is there not any way to make better use of our existing material and other resources to find out what hasn't been identified in our labour market?

**The Chairman:** You may add comments of your own, if you wish to do so, Mr. Marquis.

**Mr. Marquis:** Mr. Chairman, I think that Mr. Raiche has answered your questions very well. Concerning the demand in specific fields in the region, we are constantly confronted with the example of the mines. We see the advertising put up by Western Canadian companies who are trying, and succeeding, to convince our people to go there to work. We would like to keep our workers here, to train them properly and to give them



## [Texte]

garder ces gens-là, et nous aimerions les entraîner et leur donner des emplois. Ainsi, on pourrait les garder et on n'aurait pas besoin de cette mobilité qui a été mentionnée tout à l'heure.

**Le président:** Vous avez abordé des points intéressants, je tiens à le dire, notamment sur l'entraînement en usine. C'est un point fondamental et je voudrais vous dire que je pense que les membres de notre groupe de travail se sont fait répéter à maintes reprises qu'il y avait un manque flagrant d'entraînement en usine. Je tiens à vous dire que nous sommes très sensibles aux remarques que vous avez faites et qui sont un peu celles que nous avons entendues un peu partout au pays. Est-ce que vous avez les mêmes problèmes que nous avons, et je parle du Québec, Jim pourra peut-être parler de l'Alberta, de cette congestion de jeunes dans des secteurs où il n'y a pas d'ouverture alors que d'autre part, il y a des domaines où il manque de candidats au travail? Autrement dit, est-ce que vous constatez, ici au Nouveau-Brunswick un manque d'orientation des jeunes qui fondamentalement reposerait sur un manque de statistiques appropriées pour les jeunes qu'd'ici quatre, cinq ou six ans veulent s'orienter? Ils ne savent pas que faire... On leur dit, eh bien tu pourras peut-être acquérir des compétences là-dedans—mais on ne leur dit pas si tu veux avoir un emploi tu as plus de chances d'aller dans le domaine... Je sais que chez nous on a ce problème-là. Est-ce que vous avez les mêmes problèmes, et est-ce que vous croyez qu'on pourrait agir dans ce domaine-là et donner des statistiques peut-être nationales, mais également provinciales?

• 1650

**M. Raiche:** Je ne sais pas, monsieur le président. Je ne suis pas en mesure d'évaluer quantitativement le problème de l'engorgement de certains secteurs par les jeunes qui sont peut-être portés à s'orienter dans une direction plutôt qu'une autre, mais votre question rejoint un petit peu la préoccupation que nous avons exprimée antérieurement concernant le rôle des centres de main-d'œuvre, justement, qui eux devraient pouvoir jouer un rôle pour prévoir à moyen terme, à long terme, (l'expression vous la connaissez, à long terme on est tous morts!) au moins à moyen terme, prévoir un petit peu l'orientation du marché du travail, de façon à pouvoir donner aux jeunes qui sont au début de leur secondaire une orientation adéquate pour qu'en sortant du secondaire et en se lançant sur le marché du travail ou en allant au collège ou à l'école technique, ils puissent s'orienter vers une profession où il y a des ouvertures. Comment se fait-il que par exemple, il y ait tant de machinistes demandés au Canada et qu'il y ait si peu de jeunes candidats? Bien sûr, abstraction faite de cette attitude qu'on a vis-à-vis des métiers, les cols bleus... là, peut-être les centres de main-d'œuvre pourraient-ils jouer un rôle à l'échelle du Canada pour éviter cette engorgement de certains secteurs.

**Le président:** Ma dernière question avant de donner la parole à Jim. Est-ce que vous êtes favorable à une préparation des jeunes pour un emploi précis ou favorisez-vous une formation générale qui rende les jeunes polyvalents? Nous avons eu durant nos audiences des gens qui nous ont dit, c'est inutile

## [Traduction]

good jobs. Then we would not need the kind of mobility we mentioned earlier.

**The Chairman:** You have raised some very interesting points particularly the on-the-job training. That appears to us to be a fundamental aspect and I would like to point out that the members of our task force have heard time and time again about a flagrant lack on the job of training. Let me say that we greatly appreciate your comments and that they are very similar to those we have heard all across the country. Do you have the same problems that we have—I am talking about Quebec, Jim might talk about Alberta—of the crowding of young people into sectors where there are no openings while, on the other hand, there are fields where there is a shortage of candidates for the jobs? In other words, do you have in New Brunswick a lack of vocational guidance for young people that seems fundamentally based upon a lack of proper statistics available for the young people who would like to prepare for a job for four, five or six years from now but who do not know how to go about it? They are told that they should acquire the proper skills but they are not told that if you wish to find a job, you will have better chances in such, and such fields—I know that in our province we have that problem. Do you have the same problem? Do you think that we could do something in that field like, perhaps, issuing national and provincial statistics?

**Mr. Raiche:** I don't know, Mr. Chairman. I am not in a position to quantitatively evaluate the problem of the crowding of certain sectors by young people who have a tendency to go in one direction rather than another, but your question does in some ways touch upon the concern we expressed before, in connection with the role of the Manpower Centres, which should play a role in predicting in the medium term and the long term (you know the expression, in the long term we will all be dead), but at least in the medium term, to predict to a certain extent, the direction of the labor market, in order to give young people starting their secondary education adequate vocational guidance, so that when they are ready to leave high school, whether they enter the labour market or go to college or to a technical school, they can choose a career where there would be openings. Why, for example, are there so many machinists needed in Canada and so few young candidates? Apart from our looking down on the trades and the blue collar workers, perhaps the Manpower Centres could play a role, across Canada, in avoiding the crowding of certain sectors.

**The Chairman:** One last question, before I give the floor to Jim. Are you in favour of preparing young people for a specific job or do you favor a general education that would make the young people more versatile? During our previous hearings, people told us that it is worthless to train young people if there



[Text]

d'entraîner les jeunes s'il n'y a pas d'emploi pour eux par la suite. Et nous avons eu aux États-Unis, à Washington, des commentaires sur la nouvelle politique américaine qui est plutôt une politique ayant pour but de permettre aux jeunes de vivre une expérience dans une usine sans s'assurer nécessairement qu'ils vont demeurer là, mais pour leur donner une ouverture plus large. Quelle orientation favoriseriez-vous?

**M. Raiche:** J'avoue, monsieur le président que c'est une question qui n'a pas été débattue à l'intérieur de la commission.

**Le président:** Oui, oui, mais votre opinion personnelle avec l'expérience que vous pouvez avoir des...

**M. Raiche:** Ça dépend du point de vue où on se place; probablement que le jeune, lui, si on veut l'attirer dans un métier, il va falloir que ça débouche sur quelque chose de précis, un salaire raisonnable et une façon de vivre, etc. Donc du point de vue de celui qui va recevoir cet entraînement, il est peut-être préférable que ça soit orienté vers un emploi précis et c'est dans ce sens-là que l'entraînement en usine *training on job* peut, peut-être, être poussé davantage. Du point de vue de la société dans son ensemble, il n'est peut-être pas très souhaitable de donner une orientation trop précise à l'entraînement de façon à conserver une certaine polyvalence des jeunes qui entrent sur le marché du travail, pour pouvoir ensuite plus facilement les recycler quand on sait que de plus en plus, ils vont devoir changer de métier plusieurs fois durant leur vie active.

**Le président:** Merci... Jim?

**M. Hawkes:** Merci, monsieur le président.

I hope if I talk in English it will be comprehended. I would like to congratulate you, first of all, on your brief. You have put a lot of effort into it. Some of the ideas are similar to what we have heard in other parts and some are new and creative. I want to focus, at least in the beginning, on your personal experience in this region so that I might comprehend it.

• 1655

I think you should understand that, at this point, we have been to every province in Canada other than Ontario and Quebec. We are starting that process next week, but we have spent the last two weeks in the four western provinces. I do not think we had any testimony that indicated that there was a trades or training barrier in any one of the four western provinces. In other words, if people were journeymen carpenters in New Brunswick, they would be welcomed with open arms in any of the four western provinces. That was the tone of what we were told by people who were witnesses out there. Do you have any personal experience which indicates that, at least in those four provinces, there is a barrier, and if there is no barrier there, do you know of a province where such barriers exist?

**Mr. Raiche:** Mr. Chairman, I am afraid we cannot be too specific on that. We were dealing in principles more or less there because we feel that the impediments to mobility of labour by way of certification or whatever are likely to be greatest in an area where there is an oversupply of certain

[Translation]

are no jobs available for them later, and we had in the United States, in Washington, some comments about the new American policy whereby they tend to allow the young people to experience work in a plant without any necessity for them to remain there permanently but to give them broader exposure. What orientation do you favor?

**Mr. Raiche:** I confess, Mr. Chairman, that is a question that has not been discussed within our Commission.

**The Chairman:** But what about your personal opinion, in your own experience...

**Mr. Raiche:** It depends on your point of view. If we wish to see young people into a specific trade, it has to lead to something definite, like a reasonable salary and a certain way of life, etc. Consequently, from the viewpoint of those who will get that sort of training, it might be preferable to anticipate a specific job and it is in that sense that on-the-job training might perhaps be stressed more. From the viewpoint of society as a whole, it might not be desirable to give the young people too specific a training, in order to preserve their versatility when they reach the labour market, so that they can change directions more easily later, since we know that they will have to change jobs many times during their working life.

**The Chairman:** Thank you... Jim?

**Mr. Hawkes:** Thank you, Mr. Chairman.

J'espère qu'on me comprendra si je parle anglais. Je voudrais d'abord vous féliciter de votre exposé. Vous avez mis beaucoup de temps à le préparer. Certaines de vos idées ressemblent à celles que nous avons entendues ailleurs, mais d'autres sont nouvelles et originales. Je désire me concentrer, du moins au début, sur votre expérience personnelle dans cette région de façon à mieux vous comprendre.

Je crois que vous devriez savoir qu'à ce point, nous avons visité toutes les provinces du Canada sauf l'Ontario et le Québec. Nous irons la semaine prochaine, mais nous avons passé les deux dernières semaines à visiter les quatre provinces de l'Ouest. Je ne crois pas que nous ayons eu de témoignage mentionnant des entraves au commerce ou à la formation dans l'une ou l'autre des quatre provinces de l'Ouest. En d'autres termes, des compagnons charpentiers du Nouveau-Brunswick seraient reçus à bras ouverts dans n'importe laquelle des quatre provinces de l'Ouest. C'est l'opinion de ceux qui en ont témoigné là-bas. Avez-vous des expériences personnelles indiquant qu'il existe des barrières au moins dans ces quatre provinces, ou, dans la négative, savez-vous s'il en existe d'autres provinces?

**M. Raiche:** Monsieur le président, je crains que nous ne puissions nous montrer trop précis sur ce point. Nous traitons surtout de principes car nous estimons que les entraves à la mobilité de la main-d'œuvre viennent surtout de la certification et qu'elles se manifestent surtout dans un endroit où il y a

## [Texte]

skills. The four western provinces being in the boom situation we all now of—and we wish we could say as much for this area—obviously would receive any tradesmen with open arms. Quite to the contrary, our information is that the Province of Alberta among others has been advertising widely to try to generate more interest in outlying areas.

I am afraid I cannot be too specific on instances of pressures being exerted by groups to create or contrive a shortage of skills. This was noted by the Economic Council of Canada some years ago as being a problem. We would have to assume that some action has been taken on this problem and it is not as serious a problem as it used to be.

**Mr. Hawkes:** I was here in Bathurst back in the early part of the seventies as part of a manpower study, and one of the things that I learned at that time was that Bathurst had similarities to the northern parts of the western provinces, in that full and complete education was a long time coming and you now have people about 40 years of age and up who may have missed a lot of basic schooling when they were young people. As we looked in western Canada at the possible labour supply side, in the northern parts of all of those provinces there was a rather consistent theme that the indigenous labour supply required basic education, upgrading in reading, writing and arithmetic that would have to be rather extensive and rather long term before those people could enter into skilled trades. I am wondering if that is the situation in the region for which you are responsible. Is there a fairly large group of people probably in that age bracket who would require basic education before they could take skill training?

**Mr. Raiche:** Mr. Chairman, I am not sure that I could venture an answer because there are people here in this hall who are quite knowledgeable about this very problem and I might just put my foot in my mouth if I try to answer it. All I would say, Mr. Chairman, is that there was definitely a problem of that nature about 10 to 15 years ago; in the, I mentioned in our brief, pre-DREE days, there was definitely a problem. The general level of education was low and there was a need of upgrading. To what extent this problem has been corrected over the past 10 years, I think I would rather leave that to someone coming after me to be specific on.

• 1700

**Mr. Hawkes:** On page 4 of your brief, at least the English version of your brief, you speak to the need for an aggressive public relations program to attract young people in skill training. Specific to this region, do you have training opportunities available, apprenticeship or classroom opportunities, that are going begging because young people will not enrol in them? Is that characteristic of your region?

**Mr. Raiche:** Again, Mr. Chairman, there are people here who are in that very line of work. All I can say from information we can gather is that, first of all, we have in this

## [Traduction]

un surplus de compétences. Les quatre provinces de l'Ouest sont présentement en plein essor, comme nous le savons tous et nous aimerions pouvoir en dire autant d'ici, chez nous; aussi pourraient-elles se permettre d'accueillir n'importe quel homme de métier à bras ouverts. Bien au contraire. Nous avons appris que la province de l'Alberta, entre autres, fait beaucoup de publicité afin de susciter plus d'intérêt vers les endroits éloignés.

Je crains de ne pouvoir être plus spécifique sur les exemples de pressions exercées par des groupes pour créer ou entraver une pénurie de compétences. Ce problème a été noté par le Conseil économique du Canada, il y a quelques années. Nous devons présumer que des mesures ont été prises à ce sujet et que ce n'est plus un problème aussi grave qu'auparavant.

**M. Hawkes:** J'étais à Bathurst au début des années '70, en tant que membre d'un groupe d'étude sur la main-d'œuvre et une des choses que j'ai apprises à l'époque fut que Bathurst présentait des similarités avec les régions septentrionales des provinces de l'Ouest, en ce sens que l'éducation complète et un fait plutôt récent et qu'il y a des gens d'environ 40 ans et plus qui peuvent avoir manqué de formation de base dans leur jeunesse. A mesure que nous examinons l'Ouest canadien et en particulier les sources possibles de main-d'œuvre dans les régions septentrionales, nous avons constaté qu'il y avait un thème constant selon lequel les travailleurs pauvres avaient un grand besoin de formation de base, comme d'améliorer leur habileté à lire, à écrire et à calculer, cette relance exigerait beaucoup d'efforts et de temps avant que ces gens puissent être dirigés vers des métiers spécialisés. Je me demande si vous avez le même problème dans la région que vous représentez. Y a-t-il un groupe relativement important de gens de cet âge qui auraient besoin d'une formation de base avant de pouvoir se soumettre à une formation spécialisée?

**M. Raiche:** Monsieur le président, je ne suis pas certain de pouvoir risquer une réponse en ce sens parce qu'il y a des gens ici, dans cet auditoire, qui sont bien au fait de ce problème et je risquerais de me mettre les pieds dans les plats si j'essayais d'y répondre. Tout ce que je peux dire, monsieur le président, c'est qu'il y avait nettement un problème de cette nature il y a 10 ou 15 ans, c'est-à-dire, comme je l'ai mentionné dans notre mémoire, avant l'expérience du MEER. Il y avait donc nettement un besoin réel d'y remédier. A quel point ce problème a-t-il été corrigé pendant les 10 dernières années? Je préfère laisser à d'autres personnes qui témoigneront plus tard le soin d'apporter une réponse plus précise.

**M. Hawkes:** A la page 4 de votre mémoire, du moins dans sa version anglaise, vous parlez du besoin d'un programme intensif de relations publiques pour attirer les jeunes gens vers la formation spécialisée. Dans cette région, en particulier, offrez-vous des perspectives de formation, d'apprentissage, ou de classes, qui ne rapportent pas pleinement parce que les jeunes ne les fréquentent pas? Ce phénomène est-il caractéristique de notre région?

**M. Raiche:** Cette fois encore, monsieur le président, il y a des gens ici qui sont mieux qualifiés que moi pour vous répondre. Tout ce que je peux dire, selon l'information que

*[Text]*

area facilities for training that are second to none in New Brunswick. We have an excellent trade school and we have also an institute of technology here. Although it is fairly young, it is growing rapidly. So northeast New Brunswick, and in particular the Bathurst area, is fairly well endowed with training facilities and I think it is one of the major assets that at least we see as an asset when we promote this area.

As to what extent some of the openings for the various programs are filled or not, the information we have is that there are more people wishing to take advantage of these training opportunities than there are places available, which I think is a good situation because there can be a certain selection of the people that we turn out on the market as skilled tradesmen.

**Mr. Hawkes:** One last question. In your recommendation number 8, you are into industry-wide levies. The suggestion there is that specific industries be taxed with a special tax and the money would pass through some group's hands and be redistributed to those people within the industry that did the training. As we move across in testimony, one difficulty relates to the limits of that. For instance, I do not know which company you are connected with, but if your company employed a university graduate, would you envision a levy on your company, because you have employed somebody with that kind of training, that would go to that? The danger on the other side is that Canadian industry in the absence of a devalued dollar has had considerable trouble competing internationally, and there are those who suggest that it is because such a high proportion of GNP in this country is consumed by government. When you are talking about increasing taxes on business and industry, are you talking about a program that might be counter-productive in terms of industry's capability to remain competitive and therefore to employ people?

**Mr. Raiche:** Okay, Mr. Chairman, perhaps we put the cart before the horse in this particular instance because we wanted to put the emphasis on the problem here. Small and medium sized, especially the small, industries have training requirements and they feel that because of poaching by larger employers who can pay better wages. . . . This is especially the case in this particular area. We have very large companies here, multinationals, that offer top wages and therefore can attract tradesmen that in some cases have been trained by smaller companies, at a cost to them. That we see as being a problem.

Whether the solution to the problem is a tax or levy or something like that is just a suggestion, for what it is worth. It may not be practicable, it may not be workable. But what we would like to see is some kind of program that would give the small guy an even chance with the big one in terms of not being penalized because he has incurred cost to train his labour which then walks out and benefits the larger company. That is what we would like resolved. I am not sure that the

*[Translation]*

nous possédons c'est que, premièrement, nous avons dans cette région des facilités de formation qui n'ont rien à envier aux autres du Nouveau-Brunswick. Nous avons une excellente école de métiers, ainsi qu'un institut de technologie ici même, qui malgré son établissement plutôt récent, se développe rapidement. Ainsi le nord-est du Nouveau-Brunswick et en particulier la région de Bathurst est-il assez bien pourvu sur le plan de l'éducation, et je crois que c'est là un des principaux atouts—car nous considérons cela comme un atout, quand nous faisons connaître notre région.

Quant à savoir jusqu'à quel point les places sont remplies en ce qui concerne les différents programmes, les renseignements recueillis montrent qu'il y a plus de demandes que de places disponibles. A mon avis, c'est bon signe car il peut alors y avoir une certaine sélection parmi les candidats qui entreront plus tard sur le marché du travail comme ouvriers spécialisés.

**M. Hawkes:** Une dernière question. Dans votre recommandation n° 8, vous priez l'adoption d'une taxe pour toute l'industrie. Vous y proposez d'imposer à certaines industries une taxe spéciale et l'argent passerait ensuite entre les mains de certains groupes, puis serait redistribué à l'intérieur de l'industrie, aux gens qui s'occupent de la formation. A mesure que nous lisons votre témoignage, on relève un problème quant à ses limites. Par exemple, j'ignore avec quelle compagnie vous faites affaires mais si elle employait un diplômé d'université, envisageriez-vous de payer une taxe parce que vous possédez quelqu'un de cette compétence et qui bénéficierait? Le danger, d'autre part, est que l'industrie canadienne, en l'absence d'un dollar dévalué, a eu beaucoup de difficulté à faire face à la concurrence internationale et certains suggèrent que c'est à cause de la haute proportion de consommation du produit national brut par le gouvernement. Lorsque vous parlez d'une augmentation de taxes pour les entreprises et l'industrie, parlez-vous d'un programme qui pourrait entlever la capacité de l'industrie de demeurer concurrentielle et par conséquent d'employer des gens?

**M. Raiche:** Monsieur le président, peut-être avons-nous mis la charrue devant les bœufs dans cet exemple en particulier, en voulant trop insister sur un problème d'ici. Les petites et moyennes entreprises, mais surtout les petites, doivent former leurs employés, et elles se sentent lésées par le maraudage des grandes compagnies qui offrent de meilleurs salaires. Ce problème est particulièrement grave ici, car nous avons de très grandes compagnies, des multinationales, qui offrent des salaires très élevés et qui, par conséquent, sont dans une situation avantageuse pour attirer des hommes de métiers qui, dans bien des cas, ont été formés aux frais des petites compagnies. C'est ça que nous considérons, comme un problème.

Que la solution au problème soit envisagée comme une taxe ou un dû ou quoi que ce soit de semblable n'est qu'une suggestion, pour ce qu'elle vaut. Elle n'est peut-être pas applicable ni réalisable. Ce que nous aimerions, c'est un programme qui égaliserait les chances entre la petite et la grande entreprise, de façon à ne pas léser la petite qui a encouru des frais pour former un personnel qui, finalement, profite aux grosses sociétés. C'est ce que nous aimerions corriger. Je ne suis pas



## [Texte]

tax... I can understand that the mechanics, if you will, of using this particular avenue are rather involved and it may not be the best solution, but, again, we want to underline the problem that exists here. Whether that is a solution is open to question.

**Mr. Hawkes:** One more quick question. The American experience on matching labour supply and demand, as it was explained to us—we spent a couple of days in Washington—is that they find it impossible, I think that is not too strong a word, on any kind of nation-wide basis. They are beginning to evolve smaller geographic units in which labour and management and educational institutions combine to do the labour market analysis for that region with some sense of forecasting demands. I am wondering if your group is involved in that on a local level, or if there is any other group in this region that has attempted to look 10, 20 years down the road and forecast the kinds of skills that might be required in this region.

**Mr. Raiche:** No, Mr. Chairman, we are not involved in that particular type of exercise. I skipped the introduction to our brief which explains in very broad terms what we are involved in. Basically it is industrial promotion. But we are concerned about that problem of matching because we can and hopefully we do have some influence on the demand side of the labour market by trying to attract to this area industry, and hopefully high technology industry or the type that is skill intensive, if you will. Therefore, to us it is very important that there exist a sufficient reservoir of skilled labour, if not in the area at least at hand that we can call upon, so that we do not mislead investors into coming into this area by telling them, yes, the manpower is available where it is not, or it cannot be tapped. That is the reason why we are concerned by that. As for being involved and having the resources actually to do some research or analysis to help solve the problem, we have not done that.

• 1710

**Mr. Hawkes:** No one else that you know of is really doing that?

**Mr. Marquis:** Mr. Chairman, I believe the provincial Department of Labour and Manpower and maybe even some of the community colleges are embarked on that type of program, are looking down the road some 15 or 20 years and trying to determine what the skills required in the labour market are. I am sure they have some figures on that and some projections on that, because I do not think they could plan their programs without that.

**Mr. Hawkes:** You would be amazed at what governments can do without plans, or data.

**Le président:** Alors, monsieur Raiche et monsieur Marquis, je vous remercie de vos commentaires très constructifs. Je ne sais pas si vous désirez ajouter un mot en terminant. On vous laisse libres de le faire. C'est la démocratie appliquée à son maximum.

## [Traduction]

certain que la taxe... je comprends que le mécanisme, si vous me passez l'expression, d'un tel moyen peut être onéreux et n'est peut-être pas la meilleure solution, mais là encore nous voulons surtout souligner un problème qui existe ici. Quand à la solution la plus appropriée, la question demeure ouverte.

**M. Hawkes:** Une autre question rapide. L'expérience américaine d'assortir les ressources de la main-d'œuvre à la demande du marché, tel que cela nous a été expliqué—nous avons passé un ou deux jours à Washington—est qu'ils trouvent cela impossible. Je ne crois pas que le mot soit trop fort, quelle que soit l'envergure nationale. Ils commencent donc à se regrouper géographiquement, en unités de moindre importance, avec la collaboration des corps de main-d'œuvre, de gestion et d'éducation, ne vue d'analyser les besoins régionaux du marché du travail et de pouvoir en prédire ensuite raisonnablement les besoins. Je me demande si votre groupe a entrepris quelque chose de semblable, au niveau local, ou s'il existe un autre groupe dans cette région qui a tenté d'examiner la question, afin de pouvoir prédire quelles compétences seront requises d'ici 10 ou 20 ans?

**M. Raiche:** Non, Monsieur le président, nous n'avons rien entrepris en ce sens. J'ai passé l'introduction de notre mémoire qui explique, en termes généraux, notre champ d'action. Nous nous occupons principalement de promotion industrielle, mais nous nous intéressons aussi au problème d'assortir l'offre à la demande, parce que nous croyons avoir une certaine influence sur la demande du marché du travail, du fait que nous tentons d'attirer dans notre région l'industrie, et plus particulièrement l'industrie hautement technique ou spécialisée. En conséquence, il est très important pour nous de savoir qu'il existe des réserves suffisantes de travailleurs spécialisés, sinon dans la région même, du moins en un lieu facilement accessible, de sorte que nous puissions y avoir recours, de façon à ne pas fourvoyer les investisseurs quand nous leur disons qu'ils peuvent trouver sur place la main-d'œuvre nécessaire. C'est pourquoi cela nous préoccupe. En ce qui concerne la participation et les ressources pour faire les recherches ou des analyses en vue de résoudre le problème, nous n'avons pas fait cela.

**M. Hawkes:** A votre connaissance, personne d'autre ne fait cela?

**M. Marquis:** Monsieur le président, je crois que le ministère provincial du Travail et de la Main-d'œuvre, et même peut-être certains collèges d'éducation populaire ont cette sorte de programme et songent à l'avenir pour les 15 ou les 20 prochaines années et tentent de déterminer les spécialisations requises sur les marchés du travail. Je suis certain qu'ils ont des chiffres là-dessus, parce que je ne pense pas qu'ils pourraient planifier leurs programmes sans cela.

**M. Hawkes:** Vous seriez étonné de savoir ce que les gouvernements peuvent faire sans plans ni données.

**The Chairman:** Mr. Raiche and Mr. Marquis, I thank you for your very positive comments. I don't know if you wish to say something else before we end—you are free to do so. It is democracy applied to its maximum.



[Text]

**M. Marquis:** Encore une fois, nous vous remercions de nous avoir donné l'opportunité de venir témoigner devant vous aujourd'hui et de présenter notre mémoire. Nous espérons que votre travail et les mémoires présentés par les autres témoins aujourd'hui seront aussi constructifs.

**Le président:** Et aussi intéressants que le vôtre.

Nous présenterons notre rapport d'ici quelques mois, alors si vous pensiez à d'autres suggestions, ne vous gênez pas pour nous les faire parvenir. Merci.

Alors, le deuxième témoin est M. Gérard J. Raymond du Collège communautaire du Nouveau-Brunswick, Campus de Bathurst.

**M. Gérard J. Raymond (directeur, Collège communautaire du Nouveau-Brunswick, Campus de Bathurst):** Messieurs le président et coprésident, tout d'abord, je voudrais mentionner que je n'ai pas de mémoire à vous présenter cet après-midi. Je suis quand même heureux d'avoir l'opportunité de vous adresser la parole et de vous faire une présentation plutôt informelle qui, après certaines recherches, sera suivie d'un mémoire qui vous sera envoyé.

Dans un premier temps, j'aimerais vous donner un aperçu du rôle du Collège communautaire du Nouveau-Brunswick à Bathurst et ensuite vous donner mon point de vue concernant les perspectives de formation et d'emploi dans les années 80.

Tout d'abord, à Bathurst nous avons deux divisions qui composent le campus de Bathurst: la division métier qui est située sur la rue Newhall et qui comprend de 500 à 550 étudiants, et parfois durant l'année un peu plus; et la division technologique qui est située sur la rue du Collège et qui comprend environ 450 étudiants, pour un total d'environ 1,000. A la division métier, nous avons là les métiers de construction qui comprennent la charpenterie, la menuiserie, la maçonnerie, la plomberie, la tuyauterie et l'électricité. Dans les métiers des métaux, nous avons la mécanique automobile, le débosselage, la soudure, la mécanique d'entretien industriel, la mécanique d'ajustage, la réparation et l'entretien d'équipements lourds et la mécanique de machines fixes. Dans les métiers de services, nous avons les cours de barbier, de coiffure et de cuisinier. En termes de formation académique et autres, nous avons les cours préparatoires à la formation professionnelle et les cours préparatoires à l'emploi. En plus de ceci, nous avons les services de formation pour les programmes d'apprentissage tels que prescrits par le ministère du Travail et de la Main-d'œuvre du Nouveau-Brunswick et ceci dans la plupart des métiers de construction et de métaux.

Le placement au niveau des programmes de métiers en 1978-1979 était d'environ 72 p. 100, ce qui est considéré comme assez bien. En 1979-1980, les statistiques ne seront disponibles qu'à la fin du mois. Cependant, nous anticipons un placement d'au-delà de 72 p. 100.

• 1715

Pour ce qui est de la division de technologie, nous avons sept différents programmes avec option. Tout d'abord, le programme de technologie des affaires, ce sont tous des programmes de deux ans. Nous avons l'option en deuxième année

[Translation]

**Mr. Marquis:** Once more, we wish to thank you for giving us the opportunity to address you today and to submit our brief. We hope that your work and the briefs submitted by other witnesses will be as constructive.

**The Chairman:** And as interesting as yours.

We will submit our report in a few months, so if you have other suggestions, do not hesitate to send them over to us. Thank you.

Now the second witness is Mr. Gérard J. Raymond of the New Brunswick Community College, Bathurst Campus.

**Mr. Gérard J. Raymond (Principal of New Brunswick Community College Bathurst Campus):** Mr. Chairman and Mr. Co-chairman. To start with, I would like to mention that I have no brief to submit this afternoon. Just the same, I am happy to have the opportunity to speak here and to make a rather informal presentation which, after some research, will be followed by a memorandum that will be forwarded to you later.

To start with, I would like to give you a brief outlook of the role of the New Brunswick Community College in Bathurst. Followed by my viewpoint concerning training and job outlooks in the 80's.

First of all, Bathurst Campus, in Bathurst, has two divisions: the trade division that is located on Newhall street and that includes some 500 to 550 students and sometimes, during the year, a little more; and the technology division that is located on College street, grouping 450 students, for a total of about 1,000. In the Trade Division, we have the construction trade which include wood framing, carpentry, masonry, plumbing, pipe fitting and electricity. In the metal trades, we have auto mechanics, bodywork, soldering, industrial maintenance mechanics, adjusting, repairs and heavy machinery maintenance, and stationary engineering. In the service trades, we have courses for barbers, hairdressers and cooks. In terms of academic training and others, we have preparatory courses for professional training and preparatory courses for employment. In addition to all that, we have information services for apprenticeship programs as authorized by the New Brunswick Department of Labor and Manpower involving most of the construction and metal trades.

Employment at the trade program level in 1978-1979 was about 72 per cent which is considered rather good. Statistics for 1979-1980 will not be available until the end of the month. Still, we expect a placement rate of well above 72 per cent.

Concerning the technical division, we have seven different programs with options. First of all, the business technology program, they are all two year programs. We offer an option, in the second year, in accounting and business administration;

*[Texte]*

en comptabilité et gestion des affaires; nous avons le programme de technologie du génie électrique avec l'option industrielle et communication ainsi qu'instrumentation et contrôle. En technologie du génie civil, nous avons l'option architecture et structure ainsi que municipalité et voirie.

Nous avons ensuite la technologie du génie mécanique, la technologie de la chimie industrielle, la technologie de l'informatique et les programmes de technique du secrétariat avec les options en sténographie, dactylographie, dictaphoniste, commis comptable ainsi que traitement de texte. La division de technologie a eu ses débuts en 1975 avec un nombre très restreint d'étudiants. Le placement en 1978-1979 était de 62 p. 100. Depuis ce temps-là, nous avons connu des progrès immenses; le placement cette année se situe, je n'ai pas tous les chiffres à l'appui, à au moins 72 p. 100. Dans certains secteurs, le placement est de 100 p. 100. Je pourrai peut-être les mentionner tout à l'heure, en outre, de programme de technologie et de l'informatique où nous ne pouvons suffire à la demande.

En plus de ceci, le campus de Bathurst offre des services en éducation permanente qui comprend des cours de courte durée, qui peuvent être des cours de deux semaines jusqu'à vingt semaines. J'en nomme quelques-uns: les cours d'orientation professionnelle à la femme, les cours d'auxiliaire familiale, les cours de casse-croûte, de la charpenterie de base, d'entretien de bâtiments, les cours de commis d'unité, serveur ou serveuse de table, jointoyeur, etc.

Dans le secteur des services d'éducation permanente, nous avons aussi les cours du soir où nous desservons une population d'environ 1,500 personnes par année. Nous offrons aussi les cours de langue seconde. Les cours prescrits pour la petite et moyenne entreprises, les cours par correspondance, les services de formation aux services d'accueil, les cours par contrat que nous avons avec l'industrie, c'est-à-dire les cours de formation.

Alors, à Bathurst nous avons des installations qui comprennent environ 400,000 pieds carrés; nous avons les ressources humaines et matérielles pour répondre aux besoins de formation de l'industrie; nous avons l'expertise pour monter ou préparer les programmes de formation et effectuer la mise sur pied de ces programmes. Nous avons les équipements requis pour à peu près n'importe quel genre de formation. Nous sommes très intéressés de collaborer avec l'industrie et les différentes agences gouvernementales tant fédérales que provinciales afin de répondre adéquatement aux besoins de main-d'œuvre, particulièrement dans notre région et aussi dans la province du Nouveau-Brunswick.

Lorsque je dis la province du Nouveau-Brunswick, je me réfère tout particulièrement aux programmes de technologie puisque nous offrons les programmes de technologie dans la langue française pour la province du Nouveau-Brunswick. Alors, les gens peuvent venir des différentes régions francophones de la province.

Les besoins pour les prochaines années, et ceci, à cause d'un manque de temps pour effectuer la recherche, est mon point de vue personnel. Présentement nous ne pouvons pas répondre adéquatement aux besoins de main-d'œuvre dans les domaines suivants, et ceci est dû surtout à un manque de financement

*[Traduction]*

we have a program of electrical engineering technology with and industry and communications option as well as instrumentation and control. In civil engineering technology we have an option in architecture and structures as well as one in municipal engineering and roads.

Then we have mechanical engineering technology, industrial chemistry technology, data processing technology plus technical programs for secretaries with options in shorthand, typing, dictaphone, bookkeeping clerk and word processing. The division of technology started in 1975 with a very limited number of students. Placement in 1978-1979 was 62 per cent. Since then, we have made great headway: placement this year is, though I do not have all the figures at hand, at least 72 per cent. In some sectors, placement is 100 per cent. Perhaps I should mention among other programs, our technology and data processing program, where we can hardly supply the demand.

In addition to this, the Bathurst Campus offers services in continuing education that include short courses which may last from 2 weeks to 20 weeks. Some of these are: vocational guidance for women; family aides, fast foods, basic carpentry, building maintenance, unit clerks, waiting/waitressing, jointing etc.

In the continuing education services sector, we also have evening courses which teach some 1,500 individuals a year. We also have second language courses. Then we have the authorized courses for small and medium sized businesses; correspondence courses, training course for special residences, and training courses under contract with industry.

Hence, we have, in Bathurst, some 400,000 square feet of installations, we have the human and material resources to meet the needs of industry; we have the expertise to design, prepare and implement training programs. We have the equipment required for almost every type of training. We are very interested in cooperating with industry and various government agencies, whether provincial or federal, in order to fill the needs for manpower first in our region but also throughout the province of New Brunswick.

When I refer to the province of New Brunswick, I am thinking particularly of the technology programs we offer in French, so that people can come from the French-speaking regions of our province.

As for needs for the future, because of a lack of time to do the research, it is my personal viewpoint, that at the present we cannot answer the needs for manpower adequately in the following fields due mainly to a lack of funds to enlarge some workshops or install the necessary equipment. These fields

## [Text]

pour agrandir peut-être certains ateliers ou pour y aménager les équipements nécessaires. Alors, ces domaines-là sont, au niveau des métiers, la soudure, la réparation et l'entretien d'équipements lourds, la mécanique d'ajustage ou machiniste et la mécanique d'entretien industrielle. Au niveau de la technologie, nous avons des problèmes à rencontrer la demande de l'industrie en informatique, et en technique du secrétariat, au niveau de secrétariat ou sténographie bilingue. Pour les prochaines années, nous anticipons des besoins accrus pour les programmes de formation dans les secteurs suivants, ici, je crois qu'il y aurait sept programmes principaux à considérer: il y en aurait trois en technologie et quatre dans les métiers.

## • 1720

Tout d'abord, il y a la technologie de l'informatique, ceci au niveau du traitement de l'information qui devient de plus en plus nécessaire pour assurer la survie de l'entreprise. En deuxième lieu, il y a la technologie du génie électrique, surtout du côté des microprocesseurs et de leurs applications. Nous anticipons aussi un besoin accru dans le domaine de la technologie du génie mécanique. Pour ce qui est des métiers, il y en a quatre en particulier qui sont reliés aux métaux: la soudure, la réparation et entretien d'équipement lourd, la mécanique d'ajustage, ensuite la fabrication d'outils et de matrices, en anglais *tool and die making*. Nous anticipons aussi un besoin accru pour du recyclage dans la plupart des métiers d'apprentissage, ceci dû au progrès technologique que nous connaissons et qui s'accroîtra à l'avenir.

Un autre secteur où il y aura sûrement des besoins accrus c'est le domaine de la formation pour les femmes. Je me réfère ici au programme d'orientation professionnel pour les femmes—les programmes d'introduction des métiers pour les femmes. Et il faut s'attendre aussi que les inscriptions des femmes dans les différents métiers traditionnellement réservés aux hommes augmentent. Alors, il faudra donc s'organiser en conséquence.

En ce qui concerne les difficultés ou les problèmes à surmonter en rapport avec ces besoins accrus de formation, il faudrait nécessairement que nous fassions la révision et la modification de nos techniques d'enseignement pour répondre rapidement et efficacement aux besoins de formation de la main-d'œuvre. Ceci voudrait nécessairement dire qu'il faudra ajouter des fonds pour pouvoir développer les contenus des programmes en conséquence.

Dans le nord-est ici, nous avons un taux de chômage assez élevé, il y a un nombre important de gens qui sont à la merci des services sociaux, alors que dans la province nous avons une pénurie de travailleurs spécialisés. On parlait tout à l'heure des gens qui ont un niveau de scolarité assez bas; j'ai des statistiques ici, de 1976; ce sont les statistiques les plus récentes que j'ai pu obtenir. Au niveau de la population de ceux qui ont 15 ans et plus, cela comprend 55,335 personnes, pour le comté de Gloucester, ceux qui ont moins d'une cinquième année soit au nombre de 7,675, c'est-à-dire 13.9 p. 100 du total. Ceux qui ont entre une cinquième et une huitième année, 17,345, soit 31.3 p. 100. Je crois que la commission de l'Emploi et de

## [Translation]

involve crafts like—welding, heavy equipment repair and maintenance, fitters, machinists and industrial maintenance mechanics. In technology, we have trouble meeting the demand from industry in data processing, secretarial technology, secretarial or bilingual stenography. In the next few years, we anticipate increased needs for training programs in the following sectors: here I think of seven important programs, of which three are in technology and four in various trades.

To start with, there is data technology, at the level of information processing, which is becoming, more and more important to the survival of any enterprise. Second, there is electrical technology at the level of microprocessing and its applications. We are also anticipating an increased need in the field of mechanical engineering technology. As far as trades are concerned, four are particularly related to metals: welding, heavy equipment repair and maintenance, and fitting followed by tool and die making. We also anticipate an increased need for reorientation in most of the apprenticeship trades, due to recent progress in technology. Experience shows that such trends will be accentuated in the future.

Another sector where there will surely be increased need is in the field of women's training. I am referring here to the vocational guidance for women, programs introducing the trades to women, and we must also be ready for increased enrolment of women in various trades traditionally reserved for men. We must organize accordingly.

As far as the difficulties or problems to be tackled concerning increased training demands, we will have to revise and modify our teaching techniques, in order to fill manpower training needs quickly and efficiently. This will require more funds to enable us to develop the content of such programs.

Hence, in Northeast New Brunswick, we have a great number of people who are at the mercy of welfare and social services while the province has serious shortage of skilled workers. We spoke earlier of the people who had little schooling; I have some statistics here, dating from 1976. They are the latest I have been able to obtain. In Gloucester County, people of 15 years of age and over total 55,335. Those who have less than 5th grade account for 7,675 or 13.9% of the total. Those whose schooling ranges between the 5th and the 8th grades account for 17,345 or 31.3%. I think, that over the last 4 or 5 years, the Employment and Immigration Commission has reduced the number of students who could register in



*[Texte]*

l'Immigration a réduit depuis quatre ou cinq années le nombre d'étudiants qui pouvaient s'inscrire dans les programmes de récupération scolaire. Il y a certainement quelque chose à faire pour permettre à ces gens auxquels je viens de faire allusion, de pouvoir avoir accès à un programme de formation, et ceci sûrement plus ou moins à long terme... mais au moins qu'ils aient une formation de base qui leur permettra d'avoir accès à une spécialisation dans un métier quelconque par la suite.

Au niveau des différents programmes de formation, je crois que je touche ici un peu la préoccupation de M. Raiche au niveau de la commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada; il y a certainement un problème de publicité. Il n'y a pas assez de gens d'informés sur les possibilités de formation professionnelle. Je crois que ce n'est pas une de ses priorités. Si les personnes ne sont pas en cause, c'est peut-être comme M. Raiche le disait, la mécanique qui est en cause! Il y a très peu de personnes qui sont informées parce qu'il n'y a tout simplement pas de publicité de faite. A la commission de l'Emploi et de l'Immigration, on attend que les gens viennent faire connaître leurs besoins. Il faudrait au contraire beaucoup plus d'informations pour que plus de gens puissent demander à accéder à des programmes de formation. Tout d'abord, ceci donnerait plus de clients à la commission de l'Emploi et de l'Immigration, et en deuxième lieu ça leur permettrait de faire un meilleur choix; ce qui réduirait le taux d'échecs des étudiants qui viennent chez nous dans des programmes de formation.

• 1725

Il y a d'autres problèmes qui sont reliés à ceux-ci, comme le problème de transport pour les étudiants entre les différentes régions de la province, surtout entre le nord-ouest et le nord-est où il n'y a aucun transport. Il y a aussi un problème de logement pour les étudiants lorsqu'ils sont ici. Pour combler cette lacune, ou cet accroissement des demandes de stages dans les domaines que j'ai indiqués, il faudrait peut-être qu'on concentre nos efforts pour utiliser nos facilités à raison de 15, ou 16 heures par jour, plutôt que pendant 7 ou 8 heures comme nous le faisons présentement, si ceci est acceptable à la clientèle, ou pour investir certaines sommes d'argent, et ça ne serait pas des montants très élevés... Ce sont des besoins qui se font sentir au niveau de l'achat de l'équipement, et au niveau de la rénovation des facilités, parce que nous avons assez de facilités pour accommoder beaucoup plus d'étudiants... Ceci nous permettrait d'accommoder plus de gens dans des programmes de formation où la main-d'œuvre est déficiente. Je crois que, en gros, c'est ce que je voulais vous présenter cet après-midi; comme je l'ai dit ceci sera suivi d'un mémoire d'ici quelques semaines.

**Le président:** Merci, monsieur Raymond. Vous avez, je pense, touché également des points très intéressants, et nous vous remercions de nous faire part de votre expérience. Je ne voudrais pas vous mettre en contradiction avec ceux qui vous ont précédé, mais je voudrais peut-être essayer de concilier les deux opinions. Nous avons eu d'une part M. Raiche qui nous a dit que ceux qui allaient vers les métiers et les techniques n'étaient pas considérés, et qu'il fallait une campagne d'information de manière à informer les gens pour leur faire apprécier

*[Traduction]*

the catch-up programs. Something should be done to enable such individuals to have access to a training program, on a more or less long term. At least they should be able to get a basic education before entering any kind of training that would lead them to some kind of trade later.

There is certainly a lack of publicity about the various training programs, as mentioned earlier by Mr. Raiche, in connection with Employment and Immigration Commission. Not enough people are informed about the professional training opportunities. I do not think it is one of their priorities. If the individuals are not to blame, perhaps, as Mr. Raiche mentioned earlier, the mechanics of the system are. Very few people know about the training opportunities mainly because of the lack of advertising of such facilities. The Employment and Immigration Commission expects people to go there and make their needs known to them. On the contrary, there should be more information so more people could request the various training programs. To start with, it would give to the Employment and Immigration Commission more clients and second, it would enable them to make a better selection. This would reduce the rate of failure by students who come to us for training programs.

There are other related problems, like transportation for students from various regions of the province, more specifically between the Northwest and the Northeast, where there are no transportation facilities. Lodging for students is another problem here. In order to fill this gap or this growth in applications for training in the fields that I indicated earlier, it might be advisable to concentrate our efforts and use our facilities from 15 to 16 hours a day instead of the regular 7 to 8 hours, as we are doing at present, if that proves to be acceptable to the students or to invest funds, and the amounts would not be exorbitant, for the purchase of new equipment and to renovate the facilities, because we have enough facilities to accommodate more students. This would enable us to accommodate more people, especially in training programs where manpower is in short surplus. That covers roughly what I had in mind to tell you this afternoon. As I mentioned earlier, my presentation here will be followed by a brief in a few weeks time.

**The Chairman:** Thank you, Mr. Raymond. You have, I think, covered some very interesting aspects and we thank you for sharing your experience with us. It is not my intention to say you or in contradiction with those who have preceded you, I would just like to reconcile two opinions. On one hand, we have Mr. Raiche who told us that the students who are entering the trades and technology are not too highly esteemed and that an information campaign is needed to induce people to appreciate that type of bread-winning occupations. On the



## [Text]

cier ce genre de gagne-pain. Et vous, de votre côté, vous semblez dire, avec l'expérience concrète que vous avez, que ce n'est pas un problème, que les jeunes choisissent des métiers, vont vers des technologies... Au contraire, c'est avec une difficulté d'expansion que vous avez à faire face. Est-ce cela? Peut-être que vous avez une approche différente... Mais il m'apparaît qu'il y a un conflit-là... D'un côté on dit que, les métiers ne sont pas connus, les techniciens ne sont pas appréciés et vous, vous prétendez que c'est un succès... valable.

**Mr. Raymond:** Je ne crois pas avoir dit que c'était un succès tellement valable. Cela dépend de quelle façon on regarde cela. Nous, nous avons au niveau des métiers surtout, à peu près 75 à 76 p. 100 des places d'entraînement subventionnées par la commission de l'Emploi et de l'Immigration. Alors les 24 p. 100 ce sont les places que l'on appelle provinciales et qui sont de notre responsabilité. En termes de publicité, je crois qu'au niveau provincial on s'acquitte de nos tâches de recrutement en visitant toutes les écoles concernées et ainsi de suite. L'on n'a pas de difficulté à combler les places disponibles que nous avons. Nous avons toujours des listes d'attente; nous n'avons jamais assez de places pour accéder à la demande. Mais du côté de la commission de l'Emploi et de l'Immigration, c'est peut-être un petit peu plus difficile, il n'y a certainement pas assez de publicité de faite de ce côté-là, parce qu'il y a beaucoup de gens qui ne sont pas informés des possibilités de formation chez nous. Je crois que ce n'est pas un priorité pour la commission de faire ce genre de publicité-là. Entre autres, aujourd'hui, nous avons environ 34 places qui relèvent d'elle et qui ne sont pas remplies. Alors il y a une certaine difficulté de ce côté-là. Si la publicité nécessaire était faite, je pense que ces 34 places-là seraient remplies. Par contre, dans d'autres secteurs qui sont très populaires, il y a des listes d'attente... Même après que les étudiants viennent chez nous, il y a un certain taux d'échecs. Et la plupart du temps, les gens de l'Emploi n'ont pas assez de personnes sur des listes d'attente pour choisir les meilleurs. Si on pouvait choisir les meilleurs, peut-être que le «taux de mortalité» ou d'échecs serait moindre, ce qui nous permettrait d'avoir plus de diplômés à la fin de l'année.

• 1730

**Le président:** Est-ce que c'est attribuable à un manque d'orientation, à un manque de statistiques fondamentales? Vous semblez constater que dans certains domaines, il y a affluence et moins d'ouvertures et que dans d'autres, il y a insuffisance, il y a pénurie. Est-ce le cas dans votre domaine?

**Mr. Raymond:** Pas d'après l'expérience que j'ai, pas d'après les programmes que nous avons ici à Bathurst. Il y a beaucoup de demandes dans des endroits qui sont populaires, où le placement est bon. Par exemple, en informatique, tous les diplômés qui ont terminé en juin avaient déjà un emploi dès avril de cette année.

Nous avons plusieurs personnes sur des listes d'attente, des personnes que nous devons refuser, parce que nous n'avons pas assez de place. Pendant ce temps, l'employeur demande de plus en plus de diplômés que nous ne pouvons pas lui fournir.

## [Translation]

other hand, you seem to say, with the support of concrete experience, that it is not a problem, that the young people are attracted by the technological programs. You told us that your problem is one of expansion. Is that right? Is it perhaps that you have a different approach? The two viewpoints appear conflicting to me... On the one hand, we are told that the trades are unfamiliar, that technicians are not appreciated and you, on the other hand, tell me of a valid success.

**Mr. Raymond:** I do not think that I said it was that valid. It depends how you look at it. Some 75 per cent to 76 per cent of the enrollment at the trades level is sponsored by the Employment and Immigration Commission. The remaining 24 per cent is our responsibility and account for places under the provincial jurisdiction. In terms of publicity, at the provincial level, we perform the task of recruiting by visiting all the schools involved and so on. We have no difficulty in filling the available places. In fact, we always have a waiting list; we never have enough places to fill the demand. The situation is different with the Employment and Immigration Commission. It is more difficult because there is not enough advertising and fewer people are aware of the training opportunities we offer. I am under the impression that the Commission does not consider it a priority to advertise. Among other things, to date, we have some 34 places under its sponsorship that are not filled. There is a definite problem there. If the necessary advertising were being done, I have the feeling that those 34 places would be filled. On the other hand, in popular sectors, we have waiting lists... even after the students have enrolled, there is a number of failures. And most of the time, the people at the Commission do not have enough applicants on their waiting lists for a better selection. If we could make a better selection the dropout or failure rate would be reduced. As a result, we would have more graduates at the end of the year.

**The Chairman:** Is this due to a lack of orientation, or to a lack of basic statistics? You seem to notice in certain fields there is an abundance and less openings, and that in others there is a lack, a shortage. Is this the case in your field?

**Mr. Raymond:** Not according to my experience or according to the program that we have here in Bathurst. The demand is great in the popular locations, where employment is good. For instance, in data processing, all students who obtained their degree in June got employment as early as April of this year.

There are several persons on waiting lists, persons that we must turn down because we do not have enough jobs. Meanwhile, the employer is asking for more and more people holding degrees, and we cannot provide him with these people.

## [Texte]

**Le président:** Est-ce que vous avez une polyvalence au niveau des programmes? Est-ce que vous pouvez réorienter les gens vers des domaines où il y a plus de besoins?

**M. Raymond:** Certainement.

**Le président:** Alors, comment se fait-il que vous ne puissiez pas, avec la souplesse que vous avez, trouver la façon de régler le problème?

**M. Raymond:** C'est une question monétaire. Par exemple, pour agrandir notre secteur d'informatique, nous devrions dépenser de l'argent pour aménager d'autres terminaux et pour agrandir les locaux. C'est la même chose, par exemple, pour ce qui est du programme de machinistes ou de mécanique d'entretien industriel. Dans ces secteurs-là, c'est assez dispendieux.

**Le président:** Est-ce que vous avez une expérience d'entraînement en usine, c'est-à-dire des plans d'utilisation de vos services conjointement avec les entreprises? Vous avez dit que vous aviez des contrats avec les entreprises. Est-ce que ce sont des contrats en ce sens qu'il y a un entraînement pratique?

**M. Raymond:** Non.

**Le président:** Est-ce qu'il y a quelque chose qui se fait dans ce domaine-là chez vous?

**M. Raymond:** Tout d'abord, dans la plupart de nos métiers, nous avons des stages pratiques pour les étudiants vers la fin de l'année. Cela se fait en collaboration avec l'industrie.

Dans le secteur des contrats avec l'industrie, ce sont des contrats spécifiques. Par exemple, nous avons dans le moment des contrats avec plusieurs compagnies à travers la province en électronique industrielle qui est un programme réservé à ceux qui ont déjà leur certificat de compagnon en électricité et qui veulent acquérir certaines connaissances en électronique de base.

Ce sont des contrats qui sont faits avec l'industrie et qui sont récupérables à 75 p. 100, je crois, à travers la Commission de l'emploi et de l'immigration.

**Le président:** Est-ce qu'il vous serait possible de faire plus de programmes d'entraînement pratiques, un peu du genre de ceux que vous mentionnez? A maintes reprises, plusieurs témoins nous ont dit qu'il y avait un manque, une lacune sérieuse dans le domaine de l'entraînement en usine. D'ailleurs, M. Raiche et M. Marquis tout à l'heure, nous l'ont signalé. Est-ce qu'il y aurait possibilité, sans déboursés substantiels peut-être, vu que ce serait l'entreprise qui fournirait peut-être l'élément pratique, de s'orienter davantage dans cette direction-là?

**M. Raymond:** Il y aurait certainement des possibilités, mais il faut toujours se rappeler que l'étudiant qui vient chez nous a quand même besoin d'une formation de base qui, chez nous, pour la plupart des métiers, dure de huit à dix mois.

Par la suite, je crois qu'il y aurait des possibilités de ce côté-là et il serait peut-être avantageux d'y penser.

**Le président:** Parlons maintenant du placement. Vous dites que vos gens sont placés à 72 p. 100 et davantage. Est-ce que le Centre de main-d'œuvre joue un rôle ou si vous vous occupez seuls du placement? Quel rôle jouent les centres de main-

## [Traduction]

**The Chairman:** Have you got a vocational school at the program level? Can you redirect people towards fields where the needs are greatest?

**Mr. Raymond:** Certainly.

**The Chairman:** Then, how come you cannot find, with your flexibility, means to resolve the problem?

**Mr. Raymond:** It is a money problem. For instance, to expand our data processing sector, we should spend monies for other terminals and to extend the facilities. The situation is the same for instance concerning the engineer or the industrial mechanical maintenance program. In these fields, it is relatively costly.

**The Chairman:** Have you some experience in plant training, i.e. joint utilization plans of your services with firms? You said that you have contracts with firms, for these contracts, is there practical training?

**Mr. Raymond:** No.

**The Chairman:** Do you do something in this field?

**Mr. Raymond:** First of all, in most of our trades, we have practical training periods for students towards the end of the year. This is a joint venture with industry.

In the fields of contracts with industry, there are specific contracts. For instance, presently we have contracts with several companies throughout the province in industrial electronics. This program is reserved for workers who hold a craftsman's certificate in electricity and who desire to acquire some knowledge in basic electronics.

These contracts are signed with industry and, I believe, recoverable at 75 per cent through the Employment and Immigration Commission.

**The Chairman:** Could you have more practical training programs, a little like the ones that you mention? Time and time again, several witnesses have told us that there was a lack, a serious gap in plant training. Besides, Mr. Raiche and Mr. Marquis have already pointed this to us. Would it be possible, without spending too much money, perhaps because the firm would provide a practical element, to go more in this direction?

**Mr. Raymond:** There would certainly be possibilities, but we must always bear in mind that the student who comes to us needs basic training nonetheless, which in our organization for most trades lasts between eight and ten months.

Afterwards, I believe that there would be possibilities in this area, and perhaps it would be worthwhile to think about it.

**The Chairman:** Now let us speak about employment. You say that your people are employed at 72 per cent and more. Is the Manpower Center playing a role or are you the only one involved in placing people? What is the role of the Canada Manpower Centers in placing people? Do they play a part?

*[Text]*

d'œuvre du Canada dans le domaine du placement? Est-ce qu'ils jouent un rôle?

**Mr. Raymond:** Ils jouent un rôle. Ils jouent certainement un rôle parce qu'un de leurs agents est sur le campus trois jours par semaine.

**Le président:** J'aurais une dernière question avant de laisser la parole à mon collègue, M. Hawkes. Vous avez dit que d'une part, il y avait un taux très élevé de chômage dans un secteur et que, d'autre part, même dans cette province-là, dans d'autres régions, il y avait une pénurie.

Est-ce que l'on doit en conclure que les programmes de mobilité ne sont pas adéquats et ne permettent pas aux gens, même à l'intérieur de la province, de se déplacer pour avoir des emplois qui existent dans d'autres parties de la province? Est-ce que ce sont les gens qui ne veulent pas changer d'endroit ou si ce sont les politiques gouvernementales qui ne sont pas adéquates?

**Mr. Raymond:** C'est une opinion personnelle, mais je crois qu'au Nouveau-Brunswick, la mobilité est un peu freinée par rapport à ce qu'elle est dans d'autres régions du Canada. Les gens se déplacent moins facilement, je crois, ou ils se déplacent et reviennent pas longtemps après. Il y a quand même cette population qui n'a pas l'information nécessaire pour acquérir une certaine formation de base qui lui permettrait de déménager du trou où elle est dans le moment. Il y a cela, aussi.

• 1735

**Mr. Hawkes:** I would like to take you back to some of your numbers. At that point you were reading rapidly, too fast for me and too fast for the translators. In the County of Gloucester, did you use the figure of 55,335 as your labour force figure?

**Mr. Raymond:** No, that is the population 15 years and older.

**Mr. Hawkes:** So they are either in school or available for work?

**Mr. Raymond:** Right. Or out of school.

**Mr. Hawkes:** Or out of school.

**Mr. Raymond:** Of those, there are 7,675 who have less than a grade 5.

**Mr. Hawkes:** 7,675; so that is about 13 per cent.

**Mr. Raymond:** That is 13.9 per cent, and those that have between a grade 5 and a grade 8 number 17,345.

**Mr. Hawkes:** So one half of your labour force, almost, would have less than normal entry requirements for trades training.

**Mr. Raymond:** That is right.

**Mr. Hawkes:** In your institution, how many seats for basic education are Manpower-paid-for?

**Mr. Raymond:** 45.

**Mr. Hawkes:** In your county, how many seats?

**Mr. Raymond:** There would still be 45.

**Mr. Hawkes:** 45 seats when you have 24,000, 25,000 people.

*[Translation]*

**Mr. Raymond:** They have a role. They certainly have a role, because one of their officers goes to the campus three days a week.

**The Chairman:** I have a last question before handing over to my colleague, Mr. Hawkes. You said that on the one hand the unemployment rate was very high in one area, and that on the other hand, even in this province, and in other regions, there was a shortage.

Should we conclude that the mobility programs are not adequate and do not allow people, even inside the province, to move in order to get jobs in other parts of the province? Are the people not willing to move, or are the government policies inadequate?

**Mr. Raymond:** This is a personal opinion, but I believe that in New Brunswick, mobility is not as great as in other regions of Canada. People move less easily, I believe, or they move, and come back soon after. Just the same, there are people who do not have the necessary information to obtain some basic training that would enable them to get out of their hole. There is that also.

**Mr. Hawkes:** J'aimerais en revenir à certains chiffres que vous avez cités. Vous lisiez alors rapidement trop vite pour moi et pour les traducteurs. Dans la circonscription de Gloucester, avez-vous utilisé le chiffre de 55,335 pour la population active?

**Mr. Raymond:** Non, ce chiffre correspond à la population âgée de 15 ans et plus.

**Mr. Hawkes:** Ainsi ces personnes sont soit à l'école, soit disponibles pour le travail?

**Mr. Raymond:** En effet. Ou hors de l'école.

**Mr. Hawkes:** Ou hors de l'école.

**Mr. Raymond:** Sur ces derniers, il y en a 7,675 qui ont moins de 5 ans de scolarité.

**Mr. Hawkes:** 7,675; cela représente environ 13 p. cent.

**Mr. Raymond:** Cela fait 13.9 p. cent et le nombre de ceux qui possèdent d'une 5<sup>e</sup> à une 8<sup>e</sup> année s'élève à 17,345.

**Mr. Hawkes:** Ainsi la moitié de la population active, ou presque, aurait moins que les qualifications d'admission requises pour l'apprentissage des métiers.

**Mr. Raymond:** C'est vrai.

**Mr. Hawkes:** Dans votre établissement, combien de places, pour l'éducation de base, sont payées par la Main-d'œuvre?

**Mr. Raymond:** 45.

**Mr. Hawkes:** Dans votre circonscription, combien de places?

**Mr. Raymond:** Le nombre demeure le même, 45.

**Mr. Hawkes:** 45 places, lorsque vous avez de 24,000 ou 25,000 personnes.



## [Texte]

**Mr. Raymond:** We used to have somewhere between 120 and 150 about five years ago. They have been cutting back on academic upgrading ever since and now we are down to 45. I think it is all a question of money, again, with respect to students being eligible for 52 weeks of training; after that Manpower does not have anything to do with them. That is one of the reasons I think they are dropping back. The student who has to do two, three or four levels and then 10 months of training in a trade, that is beyond the 52-week mandate that Manpower has.

**Mr. Hawkes:** And you are making a strong recommendation that more money be put into basic training?

**Mr. Raymond:** Before more money is put in there I think there has to be an information or publicity kind of thing to inform the people what is available to them—what they can have, where they can go, what they can get.

**Mr. Hawkes:** You do not have a vacancy in those 45 seats?

**Mr. Raymond:** Oh, I think I do.

**Mr. Hawkes:** You do?

**Mr. Raymond:** Yes.

**Mr. Hawkes:** And that is the group you are talking about, then?

**Mr. Raymond:** Yes, that is right.

**Mr. Hawkes:** There is this tremendous need for basic education, you have very few seats, those are not filled, they . . .

**Mr. Raymond:** They are not completely filled. It fluctuates. It can go from 40 to 42 to 45. They try to keep it filled up as much as they can, but, again, there, they do not have enough clients coming in to keep the seats filled.

**Mr. Hawkes:** Is there an allowance problem for people?

**Mr. Raymond:** I do not think there is an allowance problem because the rate they are getting I think is fair.

**Mr. Hawkes:** You are not having a drop-out problem because people have trouble living on the amounts?

**Mr. Raymond:** I do not think so, no.

**Mr. Hawkes:** That is different from western Canada. The cost of living is higher, I guess.

**Mr. Raymond:** There are some exceptions, but I do not think that is a general problem here.

**Mr. Hawkes:** That was, I think, mentioned to us by almost everybody involved in upgrading education, that the living allowances were not adequate for most of the regions in western Canada.

I would like to go into the methodology that lies behind your statement that you place about 72 per cent of your graduates. You are a placement service on your campus?

**Mr. Raymond:** Yes.

**Mr. Hawkes:** People who register as graduating, 72 per cent of those you actually place?

## [Traduction]

**Mr. Raymond:** Il y a cinq ans, nous avions de 120 à 150 places. On a réduit la relance scolaire depuis, et maintenant nous sommes rendus à 45. Je crois qu'il ne s'agit que d'une question d'argent, compte tenu de l'admissibilité actuelle des étudiants à 52 semaines de formation, après quoi la Main-d'œuvre ne s'occupe plus d'eux. Je crois que c'est une des raisons qui les poussent à abandonner. Dans le cas de l'étudiant qui doit atteindre deux, trois et même quatre niveaux de scolarité, puis entreprendre 10 mois de formation dans un métier, cela dépasse le mandat de 52 semaines de la Main-d'œuvre.

**Mr. Hawkes:** Et vous recommandez fortement qu'on affecte des sommes plus importantes à la formation de base?

**Mr. Raymond:** Avant d'avoir plus d'argent pour ça, je crois qu'il devrait y avoir une campagne d'information ou de publicité pour renseigner les gens sur les programmes disponibles, sur les endroits où ils doivent se rendre et sur ce qu'ils peuvent obtenir.

**Mr. Hawkes:** Vous n'avez pas de places vacantes parmi les 45 places?

**Mr. Raymond:** Oh, je pense que oui.

**Mr. Hawkes:** Vous en avez?

**Mr. Raymond:** Oui.

**Mr. Hawkes:** Il s'agit du groupe dont vous parliez plus tôt?

**Mr. Raymond:** Oui, c'est ça.

**Mr. Hawkes:** Il y a ce très grand besoin de formation de base, vous avez très peu de places et malgré tout ces places ne sont pas remplies, elles . . .

**Mr. Raymond:** Elles ne sont pas toutes remplies. Leur nombre varie, de 40 à 42 ou 45. On tente de les remplir autant que possible, mais encore là, il n'y a pas assez de personnes qui se présentent pour les remplir.

**Mr. Hawkes:** Y a-t-il un problème d'allocation?

**Mr. Raymond:** Je ne crois pas qu'il s'agisse d'un problème d'allocation, parce que le taux est raisonnable, à mon avis.

**Mr. Hawkes:** Les gens n'abandonnent pas parce qu'ils ont du mal à vivre avec ces montants?

**Mr. Raymond:** Je ne le pense pas, non.

**Mr. Hawkes:** Cela est différent de l'Ouest du Canada. Le coût de la vie est plus élevé là-bas, je crois.

**Mr. Raymond:** Il y a des exceptions, mais je ne crois pas qu'il y ait ici un problème général.

**Mr. Hawkes:** Je crois que tous ceux qui sont chargés de la relance scolaire nous ont indiqué que les allocations de subsistance n'étaient pas suffisantes dans la plupart des régions de l'Ouest du Canada.

Avec quelle méthode, affirmez-vous que vous placez environ 72 p. cent de vos diplômés. Avez-vous un service de placement sur votre campus?

**Mr. Raymond:** Oui.

**Mr. Hawkes:** Vous placez actuellement 72 p. cent des finissants?

[Text]

**Mr. Raymond:** The process is conducted by our central office in Fredericton in co-operation with our registrars. The way it is done is that a letter is sent to each graduate; there is a form to be filled out and a stamped envelope that is returned. Of course, there are a lot of them that are not returned, but anyway, scientifically computed, these are the results that are considered to be fairly sound.

• 1740

**Mr. Hawkes:** This is 72 per cent of those who register, then who are placed, rather than 72 per cent of the graduates?

**Mr. Raymond:** No, it would be 72 per cent of the graduates.

**Mr. Hawkes:** Do you do further follow up on where they are placed? Are they placed within the province, within the county?

**Mr. Raymond:** Yes. I do not have the specific figures with me but I believe that in 1977-78 the placement for our campus here was 96 per cent in New Brunswick.

**Mr. Hawkes:** And the 28 per cent you are not placing may, in fact, be leaving the province seeking a job opportunity somewhere else, either in Canada or abroad? That may be what is happening to them, or are you just . . .

**Mr. Raymond:** Some of them could be elsewhere than in New Brunswick and we could not get in touch with them, others could be in the province but we have had no reply, and from some of them we do have a reply that they do not have a job.

**Mr. Hawkes:** Do you have a percentage figure on those that reply and say they do not have a job?

**Mr. Raymond:** Yes, we do. I do not have it with me.

**Mr. Hawkes:** You do not have it with you but you could provide it to us.

**Mr. Raymond:** Oh, yes.

**Mr. Hawkes:** Okay. You gave us a list of seven training programs that you intend to intensify, I gathered, in the sense that these are the seven occupations that you see demand being pretty steady for, pretty high for.

**Mr. Raymond:** Right.

**Mr. Hawkes:** What is the basis of that judgment? You have had an exercise conducted by the provincial department? Is it done within your college? Why do you choose those, and how do you choose, those seven?

**Mr. Raymond:** Those programs that I mentioned, the information is based on the placement of our students, on the demand for training and on the demand from industry. This is a result of federal-provincial manpower committees or the strategic planning committees.

**Mr. Hawkes:** It is their assessment, then, and you are just relying on that, basically.

**Mr. Raymond:** I cannot rely on that specifically because I do not have the exact data. This is why I said I would present a brief later on. I will get that data to support what I am saying here.

[Translation]

**M. Raymond:** Nous avons recours à notre siège social à Fredericton et à nos secrétaires généraux. Nous procédons ainsi: nous faisons parvenir une lettre à chaque diplômé, accompagnée d'un formulaire et d'une enveloppe de retour affranchie. Évidemment il y en a beaucoup qui ne sont pas retournés, mais de toute façon, les résultats de nos calculs scientifiques sont censés être justes.

**M. Hawkes:** Cela revient à dire que 72 p. 100 de ceux qui sont inscrits sont placés et non 72 p. 100 des diplômés.

**M. Raymond:** Non, ce serait 72 p. 100 des diplômés.

**M. Hawkes:** Continuez-vous votre sondage, une fois qu'ils sont placés? Sont-ils placés dans la province, dans le pays?

**M. Raymond:** Oui. Je n'ai pas les chiffres précis avec moi mais je crois qu'en 1977-1978, le placement par l'entremise de notre campus a été de 96 p. 100 au Nouveau-Brunswick.

**M. Hawkes:** Et les 28 p. 100 que vous n'avez pas placés peuvent, en fait, quitter la province pour trouver un emploi ailleurs, soit au Canada, soit outre-mer? Est-ce ce qui leur arrive ou faites-vous seulement . . .

**M. Raymond:** Quelques-uns d'entre eux peuvent se trouver ailleurs qu'au Nouveau-Brunswick et nous ne pouvons pas communiquer avec eux; d'autres peuvent demeurer dans la province mais nous n'avons pas de réponse d'eux et de certains nous avons eu la réponse qu'ils n'ont pas d'emploi.

**M. Hawkes:** Avez-vous une moyenne de ceux qui ont répondu pour vous dire qu'ils n'avaient pas d'emploi?

**M. Raymond:** Oui, mais je n'ai pas les chiffres avec moi en ce moment.

**M. Hawkes:** Vous ne les avez pas actuellement, mais vous pourriez nous fournir ces chiffres.

**M. Raymond:** Bien sûr!

**M. Hawkes:** Bien. Vous nous avez donné une liste de sept programmes de formation que vous prévoyez intensifier. Dois-je comprendre qu'ils traitent d'occupations pour lesquelles vous prévoyez une demande assez stable ou plutôt élevée?

**M. Raymond:** En effet.

**M. Hawkes:** Sur quoi vous basez-vous pour en venir à cette conclusion? Avez-vous fait un sondage par l'entremise du gouvernement provincial? Est-ce que l'information a été obtenue par le collège? Pourquoi et comment avez-vous choisi ces programmes?

**M. Raymond:** En ce qui concerne les programmes que j'ai mentionnés, l'information est basée sur le placement de nos étudiants, sur la demande de formation et la demande de l'industrie. Cela résulte de comités fédéraux-provinciaux de main-d'œuvre et de planification stratégique.

**M. Hawkes:** Il s'agit alors de leurs conclusions et vous en dépendez essentiellement.

**M. Raymond:** Je ne peux pas m'y fier spécifiquement parce que je n'ai pas les données exactes. C'est pourquoi j'ai dit tout à l'heure que je présenterai un mémoire plus tard. J'obtiendrais ces données pour appuyer ce que je viens de dire ici.

## [Texte]

**Mr. Hawkes:** What is your experience with enrolling women in nontraditional occupations, such as carpentry? Do you have women enrolled in your college at this time, and what are the percentage figures?

**Mr. Raymond:** Yes, we do, and we have had some over the last couple of years. I do not believe we have experienced any real problems except for one which I many mention. It was in the heavy equipment repair trade and that is a pretty stiff one to enroll a lady into. The young girl had to quit after about a month because she found it too hard.

**Mr. Hawkes:** Physically.

**Mr. Raymond:** Physically, I mean, yes. But we had two girls in motor mechanics last year and some in cabinet making, and they graduated successfully.

**Mr. Hawkes:** But it is a very tiny percentage at this point.

**Mr. Raymond:** Oh, yes. I think we are just starting now. But it will get more and more popular. We are getting girls in civil engineering technology and electronics technology and so on. This is just beginning to appear now.

**Le président:** Est-ce que les lois fédérales limitent pour les femmes l'accès aux métiers ou aux techniques?

**M. Raymond:** Je ne crois pas. Je crois que, même au niveau de la Commission d'emploi et de l'immigration, on a réservé un certain nombre de sièges pour les femmes, spécialement pour les femmes.

**Mr. Hawkes:** I cannot pass up the opportunity to say the Canadian Bill of Rights cannot force women into those classes, and neither can the new constitution. The wording is the same. Now I have lost where I am.

We have asked in different regions of the country for any kind of local guesswork—and I assume you do not have data—but why are there not more women enrolled in these programs? Is the problem in the potential employer, that there is employer resistance, even if they enrolled? Is the problem in the women or girls, that they just do not think of getting into training programs of that kind? Is there any kind of prejudice within the educational process itself, which would generally have male instructors for occupations of this kind? Have you anything to tell us that might come out of your own experience?

• 1745

**Mr. Raymond:** My own opinion is that women are not properly informed of the various trades that exist and the various opportunities that exist. I do not think it is anything else. We have started, since last year, a program called Career Orientation for Women, and, believe me, it is very popular, it is most popular. When we get the class going it is always filled up with clients, there are no seats left vacant, they are coming on to it. In January, we are going to offer a program called Introduction to Trades for Women and again, I do not anticipate any problems. I think they are just beginning to be informed and interested in that kind of training. Once we get

## [Traduction]

**M. Hawkes:** Quelle est votre expérience quant à l'inscription des femmes dans les professions non traditionnelles, telles que la menuiserie? Avez-vous des femmes inscrites dans votre collège en ce moment et quelle en est la moyenne?

**M. Raymond:** Oui, nous en avons, et ce depuis deux ans. Je ne crois pas que nous ayons eu de vrais problèmes sauf un que je peux mentionner. Il s'agissait de réparation d'équipement lourd et il est bien difficile de placer une femme dans ce domaine. La jeune fille a dû quitter environ un mois plus tard parce qu'elle a trouvé que c'était trop dur.

**M. Hawkes:** Physiquement?

**M. Raymond:** Physiquement, oui. Mais nous avons eu deux filles en mécanique l'an dernier et quelques-unes dans l'ébénisterie et elles ont obtenu leur diplôme avec succès.

**M. Hawkes:** Mais il s'agit d'une très faible moyenne, à l'heure actuelle.

**M. Raymond:** Bien sûr. Je crois que nous ne faisons que commencer. Mais cela deviendra de plus en plus populaire. Nous avons des jeunes filles en technologie du génie civil et de l'électronique, etc. Cela ne fait que commencer.

**The Chairman:** Are the federal laws limiting access to crafts and technical trades for women right now?

**Mr. Raymond:** I do not think so. I think that even at the level of the Employment and Immigration Commission, a certain number of places has been reserved for women, especially for women.

**M. Hawkes:** Je ne peux pas rater l'occasion de dire que la Déclaration canadienne des droits ne peut forcer les femmes à faire partie de ces classifications, pas plus que la nouvelle constitution. Le texte de loi est le même. Maintenant, j'ai perdu le fil de mes idées.

Nous avons interrogé les gens dans les diverses régions du pays au sujet des conjectures locales et je présume que vous n'avez pas les données,—mais pourquoi n'y a-t-il pas plus de femmes inscrites à ces programmes? Le problème vient-il de l'employeur éventuel, en ce sens qu'il y a une résistance de la part de l'employeur, même si elles sont inscrites? Le problème existe-t-il chez les femmes ou les jeunes filles, en ce sens qu'elles ne pensent même pas à s'inscrire à des programmes de formation de ce genre? Y a-t-il d'autres sortes de préjugés à l'intérieur du système d'éducation même, qui pourrait favoriser l'emploi d'hommes comme instructeurs, en général, pour des occupations de ce genre? Avez-vous quelque chose à dire qui ressort de votre propre expérience?

**M. Raymond:** A mon avis, les femmes ne sont pas suffisamment informées sur les métiers et occasions divers. Je ne crois pas qu'il y ait quoi que ce soit d'autres. Nous avons commencé l'an dernier un programme d'orientation pour les femmes et croyez-moi il connaît beaucoup de succès. Lorsque nous commençons les cours toutes les places sont remplies. Il n'y a aucune place libre. Il y a foule. En janvier, nous allons offrir un programme d'introduction aux métiers pour les femmes et encore là, je ne prévois pas de difficultés. Je crois qu'elles ne font que commencer à être informées de ce genre de formation et à s'y intéresser. Une fois que nous aurons mis en marche le



[Text]

the introduction to trades program off the ground, I think they will naturally enrol in the trades after that.

**Mr. Hawkes:** Thank you.

**Le président:** Alors, je vous remercie, monsieur Raymond. Votre expérience a été très intéressante à entendre et elle sera sûrement profitable pour les recommandations que nous aurons à formuler dans notre rapport. Je ne sais pas si vous voulez ajouter quelques mots en terminant.

**M. Raymond:** Non. Je vous remercie et comme je l'ai mentionné un mémoire vous sera présenté d'ici quelques semaines.

**The Chairman:** Thank you very much Mr. Raymond.

Monsieur Claude Snow et madame Emilienne Basque de l'Association nationale anti-pauvreté, section française du Nouveau-Brunswick, à vous la parole. Je constate que vous avez votre mémoire. Je ne sais pas si ce serait possible, sans trop vous importuner, que vous nous en donniez un résumé. De toute façon, il demeure dans nos archives et nous allons en prendre connaissance, j'en ai d'ailleurs déjà parcouru une bonne partie. De cette façon nous aurions plus de temps pour la période des questions. Si c'est possible et que vous n'avez pas d'objection.

**M. Claude Snow (travailleur social, Association nationale anti-pauvreté, chapitre du Nouveau-Brunswick (secteur franco-phonie)):** Oui, monsieur le président, je suis d'accord pour essayer de le comprimer le plus possible pour permettre à d'autres groupes de s'exprimer à cette table.

**Mr. Hawkes:** Could I just make one point? We can print the entire brief in our proceedings so it is part of the public record, even though you just summarize it here.

**Le président:** De toute façon, il sera annexé aux témoignages du Comité.

**M. Snow:** Monsieur le président, la perspective que j'aimerais prendre n'est pas celle d'un homme de science avec toute son objectivité, mais celle de l'homme qui se trouve au-dessous du système, tout à fait au bas de la pyramide. Cet homme-là ne comprend pas comment il se fait que plus il y a de programmes qui lui sont destinés en tant qu'usager de services, moins il a de chances d'accéder à un emploi. Puis il se demande quelles sont ces perspectives d'emploi pour les années 80. Alors vous pouvez essayer de lui expliquer tous les différents programmes de sécurité du revenu que le gouvernement met à sa disposition: l'assurance-chômage, l'assistance sociale, etc, mais là ce sera simplement une explication bureaucratique. Vous pouvez aussi lui expliquer à partir d'une analyse économique le rapport qu'il y a entre la sécurité du revenu et le marché du travail. Vous pouvez dire par exemple, on commence par établir un seuil de pauvreté, on le réduit de 12 p. 100 puis on obtient le salaire minimum. Maintenant pour les taux d'assistance sociale, on enlève un autre 12 p. 100 pour les gens qui ne peuvent pas travailler puis un autre 22 p. 100 pour les gens qui peuvent travailler, et le tour est joué. Ou encore on peut aller selon l'optique des déviations personnelles. Vous pouvez lui expliquer que si on donne trop aux personnes qui reçoivent de l'assurance-chômage et de l'assistance sociale,

[Translation]

programme d'introduction aux métiers, je pense qu'elles vont naturellement s'inscrire dans les métiers.

**M. Hawkes:** Merci.

**The Chairman:** I thank you Mr. Raymond. Your experience has been very interesting to hear and it will surely be of use in the recommendations that we have to formulate in our report. I do not know if you wish to add some closing words?

**Mr. Raymond:** No. Thank you, and as I mentioned earlier, a brief will be sent to you in a few weeks.

**The Chairman:** Thank you very much, Mr. Raymond.

I now call Mr. Claude Snow and Mrs. Emilienne Basque of the National Anti-Poverty Association, New Brunswick, French Section. I see that you have a brief. I wonder if it would be possible, without bothering you too much, if it would be possible to give us only a summary. In any case, your brief will be in our records and we will read it later on. I already read part of it. This way, we would have more time or the question period, if it is possible and if you do not object.

**Mr. Claude Snow (Social worker with the National Anti-Poverty Association, New Brunswick, French Section):** Yes, I agree, Mr. Chairman, and I will try to condense it as much as possible in order to enable other groups to express themselves here.

**M. Hawkes:** Puis-je soulever seulement un point? Nous pouvons imprimer votre mémoire en entier dans notre compte rendu. Cela fait partie de nos archives même si vous n'en faites qu'un résumé ici.

**The Chairman:** In any case, it will be attached to the testimony before the Committee.

**Mr. Snow:** Mr. Chairman, the perspective that I would like to offer is not one of a man of science with complete objectivity but one of a man who is beneath the system, at the very bottom of the totem pole. This man does not understand how it is that the more programs there are, designed for him as a user of the services, the less chance he has of getting a job. So he asks himself what his prospects are for employment in the 80's. You can try to explain to him all the different income security programs, that the government has set up for him to use: unemployment insurance, welfare, etc. But it would only be pure bureaucratism to him. You may also try to explain to him, using an economic analysis, what the connection is between income security and the labor market. You can say, for example, we start by establishing the poverty line, then we reduce that by 12% and we obtain the minimum salary. As for the welfare payments, we remove another 12% for the people who cannot work, then another 22% for the people who can work, and that's it. Or you can work it out from the perspective of personal behavior. You can explain that if you give too much to people who get unemployment insurance benefits they will not be motivated to go to work and they will become lazy.

[Texte]

elles ne seront pas motivées à aller travailler et elles deviendront paresseuses.

• 1750

Maintenant, face à toutes ces attitudes aussi offensantes et oppressives les unes que les autres, il ressort juste une seule chose: c'est qu'à un bout il y a le sans-travail, et à l'autre bout un système est établi et les deux ne se rencontrent pas. C'est précisément de cet écart-là et des obstacles que j'aimerais vous parler aux cours des prochaines minutes.

J'aimerais vous parler surtout du contexte socio-économique et géographique dans lequel nous vivons. Nous formons ici un bassin de population d'à peu près 100,000 âmes dispersées le long des côtes, dans des communautés rurales, puis submergées par une économie qui a délaissé un peu les secteurs primaires et secondaires d'activité économique pour laisser croître le secteur tertiaire, c'est-à-dire les services publics. Donc, il faut dire que la normalité dans toute la péninsule du nord-est du Nouveau-Brunswick est différente de celle qu'on conçoit généralement pour l'ensemble de la population canadienne. On a ici plus de forces qui nous divisent qu'il y en a qui nous unissent. Et ces forces-là nous empêchent de nous développer à notre pleine mesure.

Il y a d'abord le tiraillement perpétuel entre les deux groupes ethniques, soit les francophones qui luttent pour obtenir dans les faits la dualité linguistique qui leur est garantie en principe. Vous pouvez vous imaginer quelle énergie est dépensée uniquement pour assurer sa préservation. Ensuite, la nature du travail qu'on fait, soit la pêche dans les tourbières ou les forêts, se veut forcément saisonnière. Ce qui donne lieu à une sécurité de revenu irrégulière et cyclique, c'est-à-dire basée l'été sur un emploi, l'hiver sur l'assurance-chômage et le printemps sur l'assistance sociale quand l'assurance-chômage vient à manquer et que le travail n'est pas recommencé. Notre régime de vie n'est donc pas comparable à celui que connaissent ceux qui ont des emplois salariés continus comme moyen de subsistance. C'est un régime plein de risques et de péril où le travail est subi pendant une douzaine de semaines pour pouvoir accéder ensuite au programme de sécurité du revenu durant le reste de l'année.

**Le président:** S'il vous plaît, monsieur Snow, n'allez pas trop vite à cause de l'interprétation. Vous avez un message qui est assez substantiel et on voudrait le comprendre en entier.

**M. Snow:** Ceux qui veulent gagner de meilleurs revenus doivent nécessairement aller travailler dans les pôles d'investissement au Sud, et pour ne pas s'expatrier, voyagent chaque semaine des centaines de milles mettant en péril non seulement leur propre survie mais aussi le sort de leur ménage. Dans notre région, ici, c'est comme si le gouvernement nous avait confié la charge de nous organiser nous-mêmes pour établir des réseaux de communication, construire de meilleures routes puis investir dans des systèmes de transport en commun, puisqu'il attend seulement que nous formions des groupes de pression et des fronts communs avant de bouger. C'est vrai que nous avons bénéficié pendant plusieurs années des fonds alloués en vertu de l'entente fédérale-provinciale sur le développement du nord-est du Nouveau-Brunswick. Mais, nous

[Traduction]

Now in view of all those equally insulting and oppressive attitudes, there is one result; that is, at one end, you have the unemployed, and on the other end, a system is established, and the two never meet. It is that gap and those obstacles that I want to talk about in the next few minutes.

Most of all, I would like to talk about the socio-economic and geographic context in which we live. Our region contains a population of about 100,000 people, scattered along the coasts, in rural communities, submerged by an economy that has somewhat neglected the primary and secondary economic sectors while promoting the growth of the tertiary sector, namely public services. That means that the norm in the Northeast peninsula of New Brunswick is different from what is generally assumed about the Canadian population as a whole. Here, we have more forces to divide us than to unite us. And these forces are preventing us from achieving our full potential.

There is first of all the constant dueling of the two ethnic groups, with the francophones who have to fight to obtain the linguistic duality in fact while it is guaranteed to them in principle. You can guess for yourself the energy spent only to insure their preservation as a group. Then, there is the very nature of our work, fishing in the moors or the forests, which is a seasonal occupation. That means an irregular and cyclical security of income, based on employment during the summer, the unemployment insurance benefits in the winter and welfare in the spring, when the unemployment is cut off and work hasn't started yet. Our way of living is in no way comparable to that of those who are employed with a regular salary. Our life is full of risks and perils, our paid employment, scaled over some twelve weeks, is a necessity to qualify for income security program for the rest of the year.

**The Chairman:** Please, Mr. Snow, don't talk too fast because of the interpretation. You have a rather substantial message and we would like to understand it in full.

**Mr. Snow:** Those who wish to earn a better income have to go to work in the South, where the investments are, and in order not to expatriate themselves, they have to commute each week, covering hundreds of miles, risking not only their own survival but also the fate of their family life. In our region, here, it is as if the government had entrusted us with the responsibility of establishing communication networks, building better roads and investing in public transport systems on our own, since they are waiting for us to form pressure groups and common fronts before they budge. It is true that we have benefited for many years from the funds allocated under the federal-provincial agreement on the development of Northeast New Brunswick. But we have not really gained anything since

*[Text]*

n'en avons pas réellement été les gagnants, puisque la province en a profité à ce moment-là pour retirer sa part d'investissement en fait de ressources humaines et financières.

Si on ajoute à ces divers indices de sous-développement économique la très haute incidence d'absentéisme et de «mortalités» scolaires, le dernier recensement a montré que dans une certaine communauté de 4,000 âmes, près du quart des adultes est analphabète, ce qui va en conjonction avec les chiffres donnés par M. Raymond, la disproportion entre les revenus et la consommation et une utilisation excessive des soins de santé, bien, vous avez-là une idée du contexte dans lequel nous vivons.

Maintenant, venons-en aux problèmes spécifiques que nous rencontrons. A cause de ce contexte-là il peut y avoir à certains moments jusqu'à 40 à 50 p. 100 de la force ouvrière qui est à la recherche de travail. Arrivez ici avec un poste de commis à combler et vous aurez jusqu'à 125 demandes d'emploi. L'an dernier à Tracadie, une compagnie a reçu 300 demandes d'emplois pour combler les 140 postes de bûcherons qu'elle avait. Puis, parlant du métier de bûcheron, vous savez que c'est de tous les métiers celui qui comporte le plus grand nombre de risques, puisque le bûcheron dépense jusqu'à 26 p. 100 de son revenu en transport, vêtements, essence, huile, financement en entretien de son équipement... Alors, ce qui arrive, c'est qu'il doit sans cesse expliquer aux fonctionnaires de l'assistance sociale et de l'assurance-chômage, la différence qu'il y a entre son revenu total, son revenu brut, son revenu net puis son revenu disponible.

Par ailleurs, le problème des jeunes chômeurs instruits et endettés est aigu, parce qu'il n'y a pas cohérence entre les conseils que les étudiants reçoivent, quand ils sont à l'école, des conseillers d'orientation, et ceux qu'ils reçoivent des conseillers en main-d'œuvre une fois sur le marché du travail. Souvent, ils réalisent trop tard qu'ils ont été poussés à apprendre des métiers où il n'y a pas ou plus de débouchés.

## • 1755

Pour les gagne-petits, leur préoccupation est constante: c'est de savoir s'ils vont faire leurs timbres ou non, étant complètement à la merci des fluctuations du climat, des prises de poisson et de la chance... de bois.

Cette insécurité continue que qu'ils éprouvent dès qu'ils vont travailler, explique en partie pourquoi ils ont tendance à devenir chroniquement dépendants des divers programmes de sécurité du revenu.

Je voudrais maintenant en venir aux problèmes reliés au gouvernement. Il y a d'abord l'approche des centres de main-d'œuvre qu'il faut dénoncer avec force. Tant que les fonctionnaires se verront obligés de servir les employeurs en maîtres, en essayant de leur complaire de mille et une façons, et que l'approche aux problèmes du placement à l'emploi ne sera que bureaucratique, il n'en ressortira rien de bon pour le chômeur peu instruit qui ne possède ni métier, ni expérience de travail. Quand ils ont institué le système de banque d'emplois, où les gens doivent en principe magasiner pour trouver des emplois inscrits au fichier, les fonctionnaires se sont tout simplement isolés des gens. N'est-ce pas là une approche trop bureaucratique

*[Translation]*

the provincial government took advantage and has withdrawn its share of the investment in human and financial resources.

If we add to these various indicators of economic underdevelopment, the very high incidence of absenteeism and school dropouts, the last census showed that in one community of 4,000 people, nearly one quarter of the population were illiterate, and that agrees with the figures quoted by Mr. Raymond, the disproportion between incomes and consumption plus the excessive utilisation of health care, well, you have an idea on the context in which we live.

Now, let's look at the specific problems we have to face. Because of the context I have just described, we can have at certain moments, up to 50 per cent of our labor force hunting for jobs. If you come here with a clerk's job to fill, you will get up to 125 job applications. Last year, in Tracadie alone, a company received 300 job applications for 140 lumber jobs it was offering. Now talking about lumberjacks, did you know that of all the trades, it is the most hazardous, and a lumberjack spends up to 26 per cent of his income for transportation, clothing, gas, oil, financing and maintenance of his equipment... So he must endlessly explain to the welfare people and the unemployment insurance people the difference his total income, his gross income, his net income and his disposable income.

On the other hand, the problem of educated, deeply indebted and young people is acute mainly because there is no consistency between the advice they receive in school as a student from the vocational advisers and what they get from the manpower representative once they enter the labor market. They often realize too late that they have been pushed into learning a trade where there are no openings.

For petty wage-earners, there is one constant concern; will they accumulate enough stamps or not, since they are completely at the mercy of the fluctuations of the climate, of the fish catches and of luck... in the woods.

The constant feeling of insecurity they experience the moment they start to work explains in part why they have a tendency to become chronically dependent on the various programs of income security.

I would now like to talk about the problems related to the government. Firstly, there is the approach used by the Manpower Centres that we must strenuously denounce. As long as the civil servants feel they have an obligation to serve employers as masters whom they have to please in every which way and stick to their red tape approach to employment, nothing good will come of them for the unemployed with little or no basic education, no trade and no working experience. When the civil servants started the system of job banks where the people have shop going through the cardex to find a job, they isolated themselves even further from the people. It is an awfully haughty bureaucratic approach, unworthy of advisers



## [Texte]

que, indigne de conseillers œuvrant au niveau des relations humaines? Et que dire des points de mérite que ces mêmes fonctionnaires essaient désespérément d'accumuler pour accéder à des promotions, et leur habile manipulation des statistiques pour augmenter artificiellement le nombre de placements? Que penser de la publicité flamboyante qu'utilise le ministère de l'Emploi pour faire la promotion de ses programmes qui n'est rien d'autre que du trompe-l'œil? En 1973, par exemple, il annonçait à grand renfort de publicité ses programmes d'Extension à la main-d'œuvre et d'aide à la création d'emplois locaux alors que ces deux programmes ne comportaient en tout que cinq projets à l'échelle du Canada.

Venons-en maintenant aux programmes de création d'emplois proprement dits. Dans une région comme la nôtre, les agents de projets font de plus en plus de discrimination à l'égard des classes défavorisées en invoquant le manque d'innovation, le danger de compétition avec le secteur privé et l'impossibilité de démontrer l'auto-suffisance à la fin du projet. Alors, ils emploient ces arguments-là pour refuser les projets soumis.

Ces fonctionnaires font ainsi abstraction du fait que la plupart des demandeurs de projets ont des ressources très limitées, qu'ils n'ont pratiquement aucun moyen de soumettre et gérer des projets d'étude ou des projets de service, et que l'hiver leur offre peu de possibilités de travailler comme simple manœuvre.

Je suppose qu'en écoutant ceci, vous pensez immédiatement aux possibilités de formation. Hélas, la situation n'est guère plus rose à ce point de vue-là, puisque les Centres de main-d'œuvre dans notre région disent ne rien avoir à offrir à ceux dont les niveaux d'instruction sont inférieurs à la septième année.

Du côté du collège communautaire, le campus de Newcastle est unilingue anglais et par le fait même, exclut les étudiants francophones de cette région qui ont de la difficulté à s'exprimer en anglais. Tous les programmes administrés par le Centre de la main-d'œuvre de Newcastle, que ce soit le BJRT, JET, BTSD ou autres, sont à caractère anglophone.

## • 1800

Je dois également déplorer les attitudes du ministère provincial du Travail et de la Main-d'œuvre qui prétend réussir davantage par le comérage avec les employeurs que par les contraintes et les sanctions, quand il s'agit de faire respecter les mesures législatives sur les normes d'emploi. Vous vous imaginez facilement comment une telle réticence à assumer ses responsabilités ne fait que donner libre cours à l'exploitation ouvrière, là où les employés ne sont pas syndiqués.

Je me permettrai, maintenant, de vous faire quelques recommandations compte tenu de ces problèmes-là.

D'abord, sans une approche «remédiate» engagée et globale de la part de nos gouvernements, dans le sens de la mise en place d'une infrastructure économique dans cette région, il est inutile de penser à améliorer la situation actuelle, puisque les gens ont présentement plus à gagner à rester à la maison qu'en allant travailler.

## [Traduction]

working in human relations. What about the merit point system the same civil servants are trying so desperately to accumulate in order to get promotions and about the tortuous manipulation of statistics to show an artificial increase in placements on their records? What about the flashy advertising put up by the Department of Labour to promote programs which is nothing more than an illusion? In 1973, for example that Department, through flashy publicity, was advertising its manpower extension programs and its local job creation programs when in fact these two programs involved only five projects in the whole country.

Now let's talk about job creation programs as such. In a region like ours, the project officers are increasingly discriminatory toward the underprivileged, citing the lack of innovation, the danger of competition with the private sector and the impossibility of demonstrating self-sufficiency at the end of the project. They make use of those same arguments to reject the submitted projects.

These civil servants show a total disregard of the fact that most of the applicants have very limited resources, practically no means to make adequate submissions and to manage research projects or service projects and that in winter, they have very few opportunities to work as laborers.

I guess, while you are hearing this, you immediately think of training opportunities. Alas! The situation is no rosier from that viewpoint, since the manpower centres in our region claim they have nothing to offer those applicants who have less than a seventh grade education.

If you consider the community college, let me tell you that the Newcastle Campus is unilingual English, thus excluding the francophone students of this region who have trouble expressing themselves in English. All the programs administered by the manpower centres of Newcastle are designed for English-speaking people—whether we are dealing with BJRT, JET, BTSD or others.

I must also deplore the attitudes of the provincial Labour and Manpower Department, which maintains that it can obtain better results by co-operating with the employees, than by restrictions and sanctions when the legislative measures on employment standards must be enforced. You can easily imagine how much such a reluctance to assume responsibilities gives free rein to the exploitation of the workers, where employees are not unionized.

Now let me give you a few recommendations regarding these problems.

First of all, without a committed and global remedial approach from our governments, in the sense of setting up an economic infrastructure in this area, it is useless to think about improving the present situation, because it is now more advantageous for people to stay at home than to work.

## [Text]

Deuxièmement, il faudra ensuite que nos centres de main-d'œuvre adoptent une approche plus régionaliste aux problèmes de chômage et de placement en se départissant des modèles théoriques conçus en fonction de la masse des travailleurs canadiens, pour tenir compte des réalités socio-économiques, linguistiques et géographiques de cette région.

Troisièmement, on devrait en outre voir à une intensification des programmes d'éducation et de formation de la main-d'œuvre en commençant par des cours d'alphabetisation et de récupération scolaire et sociale, là où il y a des besoins dans ce sens-là.

Quatrièmement, plutôt que d'avoir chacun ses propres limites de district, les ministères devraient s'entendre sur des frontières co-terminales pour rendre leurs services plus facilement accessibles à la population.

Cinquièmement, les gouvernements devraient accroître le nombre de projets d'activités-travail, tel que celui de Participation-Habitat du Nord-Est, où des sans-travail sont recrutés et formés en vue de construire des logements pour les assistés sociaux.

Je termine en souhaitant avoir pu vous convaincre qu'il existe ici des lacunes importantes dans l'organisation du marché du travail, et que pour avoir de meilleures perspectives d'emploi, il faut nécessairement intervenir à différents niveaux et employer des approches plus directement reliées à notre contexte particulier.

**Le président:** Alors, merci, monsieur Snow. Je crois que Mme Basque aurait quelques commentaires à ajouter. Alors, je lui laisse la parole.

**Mme Émilienne Basque (directrice provisoire, Association nationale anti-pauvreté, section française du Nouveau-Brunswick):** C'est complémentaire à ce que vient de dire Claude; ce sont plutôt des critiques cependant. Peut-être que parmi ces critiques-là, pourra surgir quelque chose pour la population défavorisée, parce que c'est ce que les gens disent et nous disent. Je vais vous en dire certaines, les autres vous les verrez vous-mêmes et peut-être que grâce à cela vous chercherez à trouver des remèdes à nos maux quand il est encore temps.

D'abord, c'est avec méfiance que les gens viennent ici donner leurs opinions. Quand on leur demande de venir à des audiences publiques comme celle-ci pour donner leur opinion sur des perspectives d'emploi, ils ont immédiatement comme réaction qu'ils vont être étudiés une fois de plus. La question qui leur vient tout de suite à l'esprit est celle-ci: Comment se fait-il que ce sont toujours les mêmes qui sont payés pour étudier les autres, et cela, à même les deniers publics?

Et puis, il y a une autre question... Qu'est-ce qu'il y a encore à étudier puisque nous avons été étudiés de tous bords et de tous côtés depuis des années.

Une autre question. Qu'advient-il de ces études une fois terminées? Sont-elles simplement jetées à la poubelle ou déposées sur des étagères pour ramasser de la poussière?

La question fondamentale à mon avis est la suivante: Avez-vous quelque chose à nous offrir ou avez-vous encore quelque chose à nous enlever? Pourquoi, pour une fois, ne pas renverser les rôles et payer les gens pour étudier ou bien aller voir ce qui

## [Translation]

On the second hand, our Manpower Centers should adopt a more regionalized approach to unemployment and employment problems by abandoning theoretical models conceived according to the majority of Canadian workers, to take into account the social and economical, linguistical, and geographical realities of this region.

Thirdly, we should also insure the intensification of manpower education and training programs, by reading and writing courses, and by academical and social remedial courses, where need be.

Fourthly, instead of having its own district limits, the departments should agree on some boundaries to make the services more accessible to the people.

In the fifth place, governments should increase the number of activity-work projects, such as the Northeast Participation-Habitat project, where the unemployed are recruited and trained to build dwellings for social welfare people.

In concluding, I hope that I have been able to convince you that there are great deficiencies here in the work market's organization, and that in order to have better career outlooks, we must necessarily intervene at different levels and use approaches more directly related to our particular framework.

**The Chairman:** Thank you, Mr. Snow. I believe that Mrs. Basque has some comments to add. I therefore give her the floor.

**Mrs. Émilienne Basque (Interim Director, Anti-Poverty National Association, New Brunswick, French Section):** This is supplementary to what Claude has said; however, these are rather criticisms. Perhaps that these criticisms will produce something for the underprivileged people, because it is what the people say, and tell us. I will tell you some criticism, and you will see the others yourselves, and perhaps that this will enable you to look for remedies to our ills when it is still time.

First of all, it is with a certain distrust that people come here to give their opinions. When they are asked to come to public hearings like this one, their opinion on employment outlooks, their immediate reaction is that they are still to be studied once more. The first question which comes to their mind is the following: How come it is always the same people who are paid to study others, and with public funds.

Then another question arises: What is there more to study, since we have been studied from all angles for years.

Here is another question: What will happen to these studies, once they are completed? Will they simply be thrown in the wastebasket, or will they gather dust on shelves?

The main question, in my opinion, is the following: Have you something to offer us or have you once more something to take away from us? For once, why not reverse the roles and pay people to study or check on the state of our opinions

**[Texte]**

est fait de nos opinions recueillies jusqu'à maintenant? Que va-t-il advenir du travailleur peu instruit, du défavorisé, du vieillard, du malade, du chômeur incapable de se placer à cause de son niveau d'instruction? Est-il juste que nos jeunes se fassent instruire en vue de combler des postes vacants et que les gouvernements les combient durant ce temps-là avec des immigrants de sorte qu'ils se retrouvent ensuite sans emploi et endettés à la fin de leurs études? Pourquoi ne pas mieux planifier le marché du travail et prévoir les postes à combler pour éviter aux jeunes de s'endetter et de devenir des chômeurs instruits à la fin? Qui va prévoir le paiement de leurs dettes? Voilà les questions que nos représentants, grassement payés, devraient se poser plutôt que d'accumuler des remarques vraiment fâcheuses sur les jeunes, les accusant toujours d'être paresseux.

Quant aux projets Canada au Travail, les défavorisés ont beaucoup de misère à en obtenir puisqu'ils passent pour des sots ou des incapables. Comment se fait-il que les mêmes genres de projets, s'ils sont présentés par un professionnel, ont beaucoup plus de chance d'être acceptés?

Nous parlons beaucoup de faire participer les pauvres, mais quelle part leur est allouée pour corriger la situation? Vous consultez les travailleurs et les employeurs, mais est-ce que vous avez vraiment consulté les chômeurs? Il nous faut des programmes qui nous permettraient de bâtir sur ce qu'on a plutôt que des programmes faits pour des régions industrialisées. Pourquoi ne pas supporter la petite entreprise, familiale ou autre, par exemple, et créer des emplois de cette façon-là?

• 1810

En terminant, permettez-moi de vous dire que le temps d'intervenir, pour le gouvernement, dans le domaine de l'emploi, est venu. N'attendons pas que la forêt soit en feu pour y jeter un seau d'eau, ou qu'une épidémie se déclare avant de s'attaquer au virus.

Nous autres, cela nous prendrait des groupes, cela nous prendrait de l'argent pour mieux s'organiser afin de devenir beaucoup plus positifs quand on présente certaines choses.

**Le président:** Merci, madame Basque.

Je pense que vous avez réalisé que nous vous avions écouté avec beaucoup d'attention. Nous sommes très sensibles à ce sentiment que vous exprimez au nom de la population. On peut vous dire que toute personne était invitée à se présenter devant la commission. Les chômeurs y avaient accès comme les autres. Nous n'avons pas choisi les groupes. Nous avons invité la population à venir nous rencontrer pour nous exposer ses problèmes et ses frustrations. Plusieurs des commentaires que vous avez faits rejoignent ces objectifs.

Mais vous savez que nous sommes des êtres humains. On fait le mieux possible. On est conscient des problèmes. On est tous conscients des problèmes, mais ce sont les solutions qui sont difficiles à mettre en application.

Par exemple, vous parliez de la question des immigrants. Je pense qu'il faut quand même dire que, depuis quelques années, les politiques ont été modifiées et la présence est donnée aux

**[Traduction]**

collected so far? What will happen to the illiterate worker, the underprivileged, the old, the sick, the jobless who are unable to find work because of their low level of education? Is it fair for our young people to be trained to fill vacancies which will no longer be available because they will have been filled by immigrants brought in by the government, forcing our young people to remain unemployed and in debt until the end of their training? Why not plan the labor market ahead and forecast what jobs will be available, to prevent young people from getting in debt and becoming educated unemployed in the end? Those are the questions our well paid elected representatives should ask themselves instead of collecting mean remarks about young people and accusing them of being lazy.

As to the Canada Works programs, they are practically unavailable to the underprivileged because they are considered idiots and incompetents, why is it that the very same projects, when they are introduced by professionals, have a better chance of being accepted?

We hear a lot about inducing the poor to participate, but what share do they have correcting the situation? You have consulted with workers and employers but have you ever really approached the unemployed? We need programs that will enable us to build on what we already have instead of programs that are designed for industrialized regions. Why not support small businesses, family or others, for example, and create jobs that way.

To conclude, let me tell you that time has come for the government to intervene in the field of employment—let us not wait for the forest to catch fire to throw a pail of water on it. Or for an epidemic to break out before attacking the virus.

We need to form groups and that takes money to be better organized so that we can be more positive when certain things are presented.

**The Chairman:** Thank you, Mrs. Basque.

I think you realize that we have listened very carefully. We are deeply concerned with the feelings you have expressed on behalf of the people. We can assure you that each and everyone, without discrimination, was invited to appear before this Committee. The unemployed had access to it just like anybody else. We have not picked the groups. We have invited the people to come and meet us, to present their problems and their frustrations. Many of the comments you made are related to the objectives of this Committee but you also realize that we are only human beings.

We do the best we can. We are aware of the problems. We are all aware of the problems but it is the answers that are difficult to implement.

For example you brought up the question of the immigrants. I think we must admit that in the last few years, the policies have been modified and priority has been given to Canadian



## [Text]

travailleurs canadiens, avant un immigrant. Autrement dit, l'immigration n'est pas acceptée lorsqu'elle vient en conflit avec le travailleur canadien qui est en chômage.

Mais d'autre part, je pense que vous comprenez que nous devons également jouer un rôle, puisque vous parlez de la pauvreté, comme autorité fédérale, dans le domaine de la pauvreté qui existe à travers le monde. Il ne faut pas négliger, évidemment, les problèmes chez nous, mais il faut quand même avoir une ouverture sur le monde.

Mais je vous remercie de nous avoir exprimé aussi sincèrement et avec autant de conviction votre point de vue. On va certainement le prendre en considération.

Monsieur Snow, vous semblez formuler une critique, si je comprends bien, avec votre première recommandation, lorsque vous dites que les gens n'ont plus intérêt à travailler mais qu'ils ont plutôt intérêt à ne rien faire. Est-ce que vous voulez dire que les programmes sociaux sont trop avantageux et qu'ils ne constituent plus une incitation au travail? Parce que si j'utilise vos paroles, et je cite:

... puisque les gens ont présentement plus à gagner à rester à la maison qu'en allant travailler.

Pouvez-vous, peut-être, préciser davantage le sens de cette phrase-là que vous avez utilisée, à votre première recommandation?

**M. Snow:** Oui, j'ai essayé de vous montrer, dans le rapport, les obstacles au travail que rencontrent les personnes qui ont peu d'instruction, qui n'ont pas de moyens de transport et qui n'ont pas d'expérience de travail. A présent, dans les centres de main-d'œuvre, l'obstacle numéro 1, c'est que les emplois sont tous affichés sur le mur et ils ne peuvent pas lire, alors qu'avant, ils rencontraient une personne, il y avait un contact personnel, il y avait au moins une possibilité de communiquer. Maintenant, tout est affiché sur le mur. Cela va pour une certaine classe socio-professionnelle peut-être, mais ce n'est pas du tout le style qu'il faut employer pour atteindre les chômeurs peu instruits.

• 1815

Maintenant, dans une région où les chômeurs peu instruits constituent peut-être 10 p. 100 de la force ouvrière, le problème est peut-être moins grand, mais ici, c'est l'inverse. Je vous ai montré combien il y avait d'analphabètes et M. Raymond en a parlé aussi. Alors, le problème numéro 1, c'est la communication. Du moment que vous employez les formules écrites pour communiquer avec les gens, vous les perdez. Alors, ils sont perdants en commençant.

Deuxièmement, je vous ai dit que le gouvernement a fait très peu pour établir des systèmes de communications. Il y a des emplois que les gens pourraient occuper s'il y avait des systèmes de transport. Mais quand ils doivent voyager à la semaine et rester là-bas à la semaine quand il n'y a pas de logement, etc. ou faire du pouce pour aller travailler, comme il y en a qui le font, ce sont des obstacles majeurs, sans compter le problème d'insécurité qu'ils rencontrent du moment qu'ils quittent les programmes de sécurité du revenu pour se mettre sur le marché du travail. Par exemple si un enfant devient malade, il

## [Translation]

workers before any immigrant. In other words, immigration is rejected when it comes in conflict with the Canadian worker who is unemployed.

But on the other hand, I think that you also understand that we have a role to play, since you are talking about poverty, as the federal authority, in the field of poverty as it exists around the world. Of course, we cannot neglect our own problems at home but we must just the same keep open to the world.

But I wish to thank you for expressing your viewpoint with so much sincerity and so much conviction. We are certainly going to take what you have said under serious consideration.

Mr. Snow, you seemed to have formulated a criticism, if I understood correctly, in your first recommendation, when you are saying that people have no interest in going to work but would rather to remain idle. Do you mean to say that the social programs are too generous and they no longer constitute an inducement to go back to work? Because if I quote your words: . . .

since people stand to have more to gain by remaining at home than going back to work.

Could you possibly give us more specifics about the meaning of that sentence you used in your first recommendation?

**Mr. Snow:** Yes, I have tried to show you, in the report, the numerous obstacles encountered by those unemployed with little education, no means of transportation and no working experience. Presently, the number one obstacle in the Manpower Centers is that all jobs are posted on the wall, and that people cannot read them, while previously they met a person, they had a personal contact, and at least it was possible to communicate. But now all is posted on the wall. This is perhaps suitable for a certain social and professional category, but this is not at all the style we should use to reach the less educated unemployed.

Now in a region where the less educated unemployed represent 10% of the labour force, the problem may be less acute, but here it is the contrary. I have showed you the percentage of illiterates, and Mr. Raymond has also spoken out this.

Then, the number one problem is that of communication. When you use written forms to communicate with people, you cannot reach them. They are losers from the beginning. Secondly, I told you that the government has done very little to set up communication systems. People could find jobs, if transportation systems were available. But when they must travel weekly and stay there weekly when there is no accommodation, etc., or hitchhike to go to work, like some do, these are major obstacles, without taking into account the insecurity problem that they encounter when they leave the revenue

## [Texte]

n'y a pas d'assistance sociale pour payer le transport pour aller chez le médecin. Il faut que cela sorte de sa poche. Si la fourniture se brise et des choses comme celles-là... Cette sécurité-là, ils l'ont quand ils reçoivent de l'assistance sociale. Les taux d'assistance ne sont pas très élevés, mais au moins, il y a une certaine sécurité qu'ils perdent en allant travailler.

Il faudrait que les salaires soient assez élevés pour compenser cette perte de bénéfices.

**Le président:** Autrement dit, vous favorisez un peu une des solutions qui ont été acceptées du côté du Québec, le supplément du revenu, de manière à donner un salaire convenable à ceux qui travaillent?

**M. Snow:** Oui, c'est cela.

**Le président:** Évidemment, ce sont habituellement, comme vous le savez, des programmes conjoints qui exigent la collaboration des deux niveaux de gouvernement.

Vous êtes assez sévère, je pense, vis-à-vis des Centres de la main-d'œuvre.

**M. Snow:** Oui.

**Le président:** Vous ne semblez pas y déceler d'aspect positif. Peut-être que certains des commentaires que vous faites, sont opportuns, le manque de service personnel, j'en ai pris note. Mais quand même avez-vous d'autres commentaires à faire sur les centres de la main-d'œuvre? Est-ce qu'il y a quand même des éléments positifs ou si vous croyez que les centres devraient disparaître parce que c'est dispendieux pour le contribuable et que cela n'apporte pas de services?

**M. Snow:** Écoutez, il y a des milliers de personnes qui ont profité des projets d'initiative locale de Canada au travail et tout cela grâce aux agents des centres de main-d'œuvre. Alors, on ne peut pas dire qu'il n'y a rien de positif. Cependant, quand on est un simple citoyen et qu'on regarde les centres de main-d'œuvre, c'est une organisation monstrueuse, une très grosse bureaucratie. On arrive là et on étale des choses comme dans une vitrine et pourtant, c'est pour y accéder que c'est difficile. Une certaine classe de gens trouve l'accès absolument impossible. Même les centres de main-d'œuvre, à force de revoir les mêmes faces, disent aux gens: «Cela ne vous sert à rien de venir ici, appelez-nous simplement pour que nous gardions votre dossier actif. Vous avez seulement à nous appeler et on va vous dire qu'il n'y a rien, c'est tout.» C'est ironique, mais c'est ainsi. Cela montre comment ils ont voulu se détacher complètement d'une certaine classe de personnes pour lesquelles ils n'ont absolument rien.

**Le président:** Est-ce que cela ne vient pas du fait que les gens voient les agents des Centres de main-d'œuvre comme des personnes capables de leur trouver de l'emploi? Est-ce que ce n'est pas une indication que les gens n'étaient plus prêts à faire les efforts nécessaires parce qu'ils se fiaient aux services gouvernementaux comme étant ceux qui devaient leur apporter de l'emploi?

Est-ce que vous ne constatez pas que cette mentalité-là doit être changée? Parce que, évidemment les centres de main-d'œuvre ont un rôle à jouer, mais la personne à la recherche d'un emploi a également un rôle à jouer.

## [Traduction]

security programs to enter the work market. For instance, when a child becomes ill, social welfare doesn't pay for his transportation to the physician. He must pay for it. If the furnace breaks down, and things of that nature, this security, they have it when they get social welfare. The welfare rates are not very high, but at least they have some security which is lost when they go to work.

The salaries should be high enough to compensate this lost of benefits.

**The Chairman:** In other words, you favour a little one of the solutions which was accepted in Quebec, the revenue supplement, in order to give an appropriate salary to the workers?

**Mr. Snow:** Yes, that is correct.

**The Chairman:** Naturally, these are usually, as you know joint programs requiring the co-operation of the two levels of government.

You are rather strick, I think, towards Manpower Centres.

**Mr. Snow:** Yes.

**The Chairman:** You do not seem to find any positive aspect there. Perhaps some of your comments are appropriate. I have noted the lack of personal services. But nevertheless have you other comments to make on manpower center? Are there nonetheless positive elements or do you believe that the centres should disappear because they are costly for the taxpayer and do not provide any services?

**Mr. Snow:** Listen, there are thousands of persons who have taken advantage of the local initiative projects of the Canada at Work Program and all this has been possible thanks to Manpower Centres officers. Than we cannot say that there is nothing positive. However, when we are an ordinary citizen, and that we look at the Manpower Centres, they are a monstrous organization, a huge bureaucracy. We go there and we display things like in a shop window, and yet the access is difficult. A certain category of people find the access absolutely impossible. Even the Manpower Centres' officers, when they see the same faces all the time, tell the people: "It is useless for you to come here, just call us we can keep your file active. You just call us, and we will tell you there is nothing available, that is all." This is ironical, but this is a fact. This shows how they wanted to leave out completely a certain category of persons from whom they have absolutely nothing.

**The Chairman:** It is due to the fact that people think that the Manpower Centres officers are capable of finding employment? Wouldn't that be an indication that the people were no longer ready to make the necessary efforts because they were depending on government services as being the ones to supply work to them?

Don't you think that that kind of mentality must be changed? Because, of course the manpower centres have a role to play but the individual looking for a job also has a role to play.

[Text]

• 1820

Surtout dans le cas de l'assurance-chômage, beaucoup de gens se disaient tout simplement: «Moi, je vais chercher mon assurance-chômage et j'attends! On va me téléphoner, le centre de main-d'œuvre va me téléphoner.» Est-ce que l'on n'est pas rendu un petit peu trop loin, peut-être. Face aux centres de main-d'œuvre? est-ce qu'il n'y a pas eu, à un certain moment, un abus de ces services et une certaine «paresse» entre guillemets de la part des gens? Pas seulement d'ici, je pense en général au niveau de tous ceux qui sont sans emploi, qui se sont trop fiés aux centres de main-d'œuvre.

**M. Snow:** Oui, mais pouvez-vous m'expliquer comment il se fait que, dans cette région-ci, les gens soient responsables de s'organiser des transports en commun? Il n'y a pas de route pour voyager, et tout cela. Pensez-vous qu'il appartient au citoyen qui veut un emploi de commencer par développer une route avant d'aller travailler, et de s'organiser avec un groupe de personnes pour avoir une limousine ou un transport en commun?

Cela n'a pas de bon sens! Il y a trop d'obstacles en partant.

Alors, je comprends pourquoi les gens sont dépendants. N'importe qui le serait, s'ils avaient autant d'obstacles les empêchant de se mettre sur le marché du travail.

**Le président:** Est-ce que cela veut dire que la mobilité de la main-d'œuvre n'est pas assez développée au niveau des programmes? Si je comprends bien, et si les gens n'ont pas de voie d'accès et ne peuvent pas circuler comme ils le voudraient pour se chercher de l'emploi, est-ce que vous ne pensez pas que les programmes de mobilité devraient être accentués pour permettre à des jeunes qui veulent aller ailleurs dans la province ou dans d'autres provinces de s'y rendre pour y trouver un emploi? Favorisez-vous plutôt tout simplement la création d'emplois sur place avec les implications financières que cela peut comprendre?

**M. Snow:** Vous savez, ici on déplore ce phénomène que l'on appelle la migration des cerveaux. Du moment que quelqu'un se fait instruire, s'il veut un emploi, il est obligé d'aller au Québec ou en Ontario et cela devient comme une banque de ressources. Les écoles, les collèges communautaires, les universités produisent des personnes qui s'en vont travailler à l'extérieur. Alors, il y a une très grande réticence au sein de la population à l'idée de voir les gens s'en aller comme cela. Ceux qui s'en vont partent parce qu'ils ne peuvent plus se faire une vie ici. Ils s'en vont en souhaitant trouver mieux ailleurs.

Mais je pense qu'il y en a qui sont attachés à cette région du pays et qui pensent qu'ils ont autant de droit d'y vivre que n'importe qui d'autre. Ce qu'ils font, car ce sont des résistants comme on pourrait les appeler, c'est voyager le vendredi et le lundi, des centaines de milles, pour aller travailler.

Alors, c'est un compromis qu'ils font. Ils vont où se trouve l'emploi, mais ils reviennent à leur famille en fin de semaine.

**Le président:** Ma dernière question, et c'est sur un point fondamental que vous avez soumis et auquel j'attache énormément d'importance. Évidemment, la dualité de notre pays, et je le dis un peu pour relancer mon ami Jim, c'est un peu ce que

[Translation]

Especially, in the case of the unemployment insurance, a lot of people have adopted an easy attitude, saying to themselves: "I'll wait while I am collecting my unemployment insurance benefits: I will get a phone call, the Manpower Centre will call me eventually". Are we not asking too much from the Manpower Centres? Are we not abusing these services? Isn't there a certain "laziness", in quotes, on behalf of the people? Not only the people here. I am talking of the unemployed in general, who are depending entirely on the Manpower Centres.

**Mr. Snow:** Yes, but how can you explain that in this particular region, people are left on their own to organize public transportation? There is no highway, nothing. Do you believe it is up to the unemployed citizen, looking for a job, to start building a highway in order to be able to go to work, or to get together with a group of people to hire a limousine or organize some kind of public transportation?

That doesn't make sense! He does not even have a chance to get going because there are too many obstacles.

Knowing that, you see why people have no other choice but to be dependent. Anyone would feel that way, if faced with as many obstacles preventing their access to the labour market.

**The Chairman:** Does that mean that manpower mobility is not developed enough at the program level? If I understand correctly, if there are no roads and people cannot move around as they would like to seek employment, don't you think that the mobility programs should be accentuated to enable young people who want to go elsewhere in the province to work or in other provinces? Are you in favor of creating employment here instead, with all the financial burden that could result?

**Mr. Snow:** You know, here, we have to face a phenomenon we call the brain drain. The moment an individual gets an education, if he wants a job, he has to go to Quebec or Ontario and that becomes a sort of resources bank. The schools, the community colleges, the universities are producing individuals who are going away to work. As a result, people are highly unhappy about the idea of their own people going away like that. Those who are leaving have no choice because they cannot make a living here. The only thing they have got is the hope of finding something better elsewhere.

But a lot of people love this part of our country and they feel they have a right to live here as much as anybody. They are resisting the wave and what they do is to commute Friday and Monday, for hundreds of miles, to go to work.

They work out a compromise. They go where the jobs are but they come back to their families on weekends.

**The Chairman:** My final question is about a fundamental point that you have brought up and to which I attach enormous importance. Indeed, the duality of our country, and I mention it to throw the ball back at my friend Jim... it is



*[Texte]*

nous voulons faire dans la résolution, à savoir protéger les minorités. Est-ce que vous considérez qu'au niveau fédéral les lois sont préjudiciables, au point de vue linguistique, à l'endroit des francophones du Nouveau-Brunswick? Est-ce que vous avez des cas? Parce que vous parlez là, un peu, d'injustices dans le domaine linguistique, mais vous ne raccrochez pas cela à quelque chose de particulier. Est-ce que, dans le domaine fédéral, il y a des lois ou des aspects de certaines lois fédérales qui sont discriminatoires à l'endroit des francophones?

**Mr. Snow:** Si ce n'est pas carrément discriminatoire, c'est une insensibilité totale. Parce qu'envoyer des formulaires anglais à des personnes qui ne peuvent absolument pas parler l'anglais parce que le stock de formulaires français est épuisé ou est chez l'imprimeur, ou des choses comme cela... Il faut dénoncer, presque à chaque semaine, des situations semblables.

Alors, ce que cela veut dire, c'est que dans les faits, l'existence d'une population francophone, qui aurait des services dans sa langue, est complètement ignorée. Maintenant, pour ce que j'ai dit concernant le centre de main-d'œuvre, je précise qu'il est installé dans une région à prédominance anglophone à Newcastle, à 150 milles d'ici, mais qu'il dessert une population mixte. Pas seulement anglophone, mais mixte. Les francophones qui font partie de cette région-là ne peuvent pas venir ici à Bathurst même s'ils le veulent. Ils sont obligés de faire affaires avec ce centre de main-d'œuvre-là, à Newcastle, qui est foncièrement anglophone. Il y a peut-être une secrétaire, une personne qui est bilingue mais il ne s'agit pas pour autant de services bilingues.

• 1825

Au collège communautaire, qui est de juridiction provinciale, c'est complètement anglophone. Ce qui arrive, c'est que les français sont admis, c'est vrai. Mais dès le moment où il y a des problèmes de communication, et tout cela, on dit que le type n'est pas fait pour le cours et on le met à la porte tout simplement.

**Le président:** Donc, vous ne disposez pas, selon votre déclaration, et c'est très important, de services bilingues adéquats?

**Mr. Snow:** Pas dans cette région-là du moins.

**Mr. Hawkes:** The first question I have is about the make-work projects which the federal government has sponsored in the last decade. Can you recall any advertising appearing on television or radio or is the advertising always written advertising in newspapers in this region?

**Mr. Snow:** Non, je dirais qu'il y a eu de la publicité dans les journaux et, je pense, à la radio et à la télévision. Mais je dois dire que pour ce qui est des projets qui devaient être soumis avant le 29 septembre, je suis moi-même intervenu auprès des journaux francophones pour qu'ils fassent de la publicité là-dessus, parce que la date du 29 septembre était capitale. Il fallait les soumettre avant le 29.

Les projets, dans cette région-ci, assurent le pain et le beurre de la population, parce que le nombre de soumissions de

*[Traduction]*

what we have in mind to do with the resolution, namely to protect the minorities. Do you consider that, at the federal level, the laws are detrimental languagewise toward the francophones of New Brunswick? Do you have any cases? Because to a certain extent, you are talking about injustice language-wise, but you do not connect it to anything in particular. At the federal level, is there any law or aspect of the federal laws that discriminates against francophones?

**Mr. Snow:** While it is not openly discriminatory, it is total callous. For example, sending English forms to individuals who speak no English at all, with the excuse that the stock of French forms is exhausted or is at the printing plant, or some reasons of sort... We have to cope with similar situations almost every week.

That means, in fact, that the very existence of a francophone population which would normally deal in its own language is totally ignored. As for the nearest Manpower Centre, I wish to point out here, that it is located in a predominantly anglophone region, namely in Newcastle, some 150 miles from here, yet it serves a mixed population. Not only the anglophones, but a mixed population. The francophones who live in that region cannot come here to Bathurst, even if they want to. They have to deal with the Newcastle Manpower Centre that is basically anglophone. There might be a secretary and another person who is bilingual but that is not bilingual services.

The community college which is under provincial jurisdiction is totally anglophone. Sure, francophones are admitted. But as soon as they have problems with communication and all that, they are told they don't suit the course and they are asked to leave.

**The Chairman:** Then, you do not have, according to your statement, and this is very important, adequate bilingual services?

**Mr. Snow:** Not in this region, at least.

**Mr. Hawkes:** Ma première question porte sur les programmes de travaux subventionnés par le gouvernement fédéral pendant la dernière décennie. Vous rappelez-vous s'il y a eu de la publicité à la télévision ou à la radio, ou si la publicité a toujours été dans les journaux de cette région?

**Mr. Snow:** No, I would say that there has been advertising in the newspapers and, I think, on the radio and television as well. But I must say that as far as the projects are concerned, especially the ones to be submitted before September 29th, I, myself, had to intervene with the francophone papers, to force them to advertise, because the date of September 29th was of fundamental importance. That date was a must in connection with submitting the projects.

Such projects, in this region, guarantee bread and butter for the people, because the number of projects submitted is simply

[Text]

projets est fantastique. Cela fait partie de notre économie, les projets du gouvernement.

Peut-être que les journaux étaient à la veille de publier cela, remarquez bien. Je n'attribue pas la publicité à mon intervention, mais il reste que le temps s'écoulait. On était rendu à peut-être deux semaines avant la date d'échéance et il n'y avait pas encore de publicité dans les journaux. Mais là, on parle de publicité écrite.

Pour ce qui est des derniers projets, je n'ai rien vu, ni à la télévision, ni à la radio. Je n'ai rien entendu. Alors, je ne sais pas si le gouvernement en a fait, effectivement.

**Mr. Hawkes:** In your experience and that of the members of your organization, have they ever been allowed to present a proposal for a make-work project on an oral basis, rather than written?

**M. Snow:** Non, jamais. A ma connaissance, cela ne se fait pas. Maintenant, cela, c'est une chose que je trouve discriminatoire à l'endroit des personnes qui n'ont pas d'éducation parce qu'ils sont à la merci de d'autres personnes pour leur aider à soumettre des projets.

Maintenant, les agents de projets, s'ils étaient dans les communautés telles que la nôtre, et s'ils étaient disponibles auprès des gens et s'ils les aidaient à remplir le formulaire, ce serait efficace. Mais les agents de projets sont simplement des bureaucrates qui répondent au téléphone et qui refusent des projets, à toutes fins pratiques.

On dit: «Allez-y, soumettez des projets, soumettez des idées et nous, on va vous dire lesquels font l'affaire et lesquels ne font pas l'affaire.»

Il y a 99 p. 100 des projets qui sont soumis qui ne rencontrent pas les critères que j'ai énoncés ici.

**Le président:** 99 p. 100?

**M. Snow:** Bien oui. Parce qu'on nous demande toujours si on pourra continuer le projet une fois les fonds épuisés. C'est toujours non, on ne pourra pas parce qu'on n'aura pas les fonds nécessaires. On est obligés de dépendre de ces projets-là pour s'offrir des services. Si on n'avait pas besoin de compter sur le projet, on l'aurait probablement déjà, le service. Alors, automatiquement, à la fin du projet, le service arrête. Alors, on nous dit que ce n'est pas un bon projet. Par ailleurs, si le projet porte sur quelque chose qui touche la consommation, comme le fait de mettre des produits agro-alimentaires ou autre chose sur le marché, on nous dit alors que c'est très délicat parce que cela fait concurrence au secteur privé. Alors, ce sont là les arguments qui font qu'il est très difficile à trouver des idées pour des gens qui n'ont pas d'expérience de travail, de simples manœuvres. On dit: «Vous pouvez soumettre des projets d'étude». Mais des projets d'étude, une personne qui est analphabète, où ira-t-elle avec cela?

• 1830

**Mr. Hawkes:** Did you say that the Manpower Centre itself provides very little help in making a project proposal?

**M. Snow:** Oui, c'est cela.

[Translation]

fantastic. Government projects are a basic part of our local economy.

It might be that the papers were to publish the ads shortly, mind you. I do not claim that my action brought the ads, but still the time was running out. We only had two weeks left before the deadline and we had not seen any advertising in the newspapers. I mean printed advertising.

As for the latest projects, I have not seen anything, either on television or radio. I have not heard of anything, I do not know if the government has advertised or not.

**M. Hawkes:** Selon votre expérience et celle des membres de votre organisme, ont-ils jamais été autorisés à proposer un programme de travaux verbalement plutôt que par écrit?

**Mr. Snow:** No, never. To my knowledge, that is not done. Now, that is a thing I find discriminatory for people who do not have sufficient education because they are at the mercy of other people to help them submit their projects.

As for project officers, if they were in a community like ours and made themselves available to the people and they helped them to fill out forms, that would be effective. But the project officers are just bureaucrats who answer the telephone and who reject the projects, for all practical purposes.

We are told: "Go ahead, send in your projects, bring us ideas and we will let you know which can be accepted and which will be rejected . . ."

Ninety-nine per cent of the projects submitted do not meet the criteria as I have stated here.

**The Chairman:** 99 per cent?

**Mr. Snow:** Yes. Because we are always asked if we are going to carry on once the funds will be exhausted. The answer is always no, we cannot, because we have no money. We are depending on those projects in order to get some services. If we did not need the project, we would probably have already had the service. Then, automatically, at the end of the project, the service stops. Then we are told that it was not a good project. If, on the other hand, the project is based on anything than can be sold to consumers, like processed agricultural products, then we are told that the situation is touchy, because we are competing with the private sector. That is a type of argument that makes it very difficult to find ideas, for people who have no working experience, who are simple laborers. We are told: you can submit study projects. But what can an illiterate individual do with a study project?

**M. Hawkes:** Avez-vous dit qu'au centre de main-d'œuvre même, on vous aide très peu à proposer un projet?

**M. Snow:** Oui, c'est cela.

*[Texte]*

**Mr. Hawkes:** That is correct. Can you tell me who in your view makes the decision in this area on which projects to fund? Do you know who those people are?

**Mr. Snow:** Which projects to fund?

**Mr. Hawkes:** Do you know who the people are who make the decision?

**Le président:** Qui prend la décision au sujet des projets? Connaissez-vous les personnes qui prennent les décisions au sujet du choix des projets?

**Mr. Snow:** Je pense que l'agent de projets a beaucoup à dire. Il dit qu'il a seulement un pouvoir de recommandation mais, au fond, il fait ce que le gouvernement appelle «une négociation» avec les gens qui soumettent des projets.

Maintenant, cette négociation-là, ça prend la forme suivante. On dit: «Écoute, si tu veux soumettre ce projet-là, il ne sera pas accepté, mais si tu veux le changer et, au lieu de le faire pendant 5 mois, le réduire à trois mois, on va l'accepter.» C'est une forme de négociation en vertu de laquelle il faut absolument dire oui si on veut réussir à l'avoir.

En fait, c'est de la coercition et non pas de la négociation.

Deuxièmement, l'agent de projets dira: «Nous sommes ouverts à toutes les idées possibles, à toutes sortes de projets innovateurs.» Mais ce qui arrive, dans la pratique, c'est qu'on a épuisé toutes les idées. Il y a une limite à ce que des personnes qui n'ont pas d'instruction peuvent faire avec leurs mains, l'hiver. Il y a une limite!

On a huit ou sept ou huit différentes idées. Aucune n'est acceptable à cause de l'un ou l'autre critère. On va alors demander à l'agent de projets de nous soumettre des idées. Alors, ce sera plus facile parce qu'autrement c'est un exercice de futilité.

Il faut se mettre dans la peau de la personne qui dépend de ce projet-là pour obtenir de l'emploi et qui essaie désespérément de trouver quelque chose d'innovateur mais ne le peut pas parce qu'elle n'a pas de ressources. Les moyens sont très faibles. Moi, je trouve que c'est très injuste à l'égard de ces personnes-là.

**Mr. Hawkes:** You have no sense that your member of Parliament makes recommendations about which projects to fund? That is not part of your knowledge?

**Mr. Snow:** Tout ce que je peux dire, c'est que mon expérience avec mon député n'est pas très excellente. J'écris, j'écris, j'écris et je n'ai jamais de réponse. Alors, c'est cela mon expérience. Maintenant, il se peut qu'il ait en fait beaucoup à dire sur le choix des projets. J'aimerais bien que mon député puisse entrer en communication avec moi, parce que j'ai beaucoup à dire sur la façon dont les programmes sont administrés par le gouvernement fédéral et sur bien des questions d'ordre linguistique, administratif, etc. Mais je ne peux pas le rejoindre.

**Mr. Hawkes:** Madame Basque, would you like to comment?

**Mrs. Basque:** I asked before the member who represents us and he told me that he has nothing to do with the project. He was not concerned with accepting or refusing or giving support. Maybe he tells me the truth, or not. It is an idea what you ask me, because maybe we can go to another place to get the information, if somebody is concerned about us, about the project.

*[Traduction]*

**M. Hawkes:** C'est bien ça? Pouvez-vous me dire qui, dans cette région, prend les décisions au sujet du financement des projets, à votre avis? Connaissez-vous ces gens?

**M. Snow:** De quels projets s'agit-il?

**M. Hawkes:** S'avez-vous qui sont les personnes qui prennent les décisions?

**The Chairman:** Who makes the decisions in connection with the selection of the projects?

**Mr. Snow:** I think the project officer has a lot to say. He says that he only has the power to recommend a project but basically, he does what the government calls negotiations with the people who submit projects.

The negotiations goes like this: we are told something like—listen if you want to submit that project, it won't be accepted but if you are willing to change it and instead of doing it in 5 months, reduce it to 3 months, we are going to accept it. That is the kind of negotiation we have to go through and we have to say yes if we wish to be accepted.

In fact, it is coercion not negotiation.

Second, the project officer will say: "we are open to any idea, to all sorts of innovative projects." But in fact, in practice, we have exhausted all our ideas. There is a limit to what people with no education can do with their hands, in winter. There is a limit.

So then, seven or eight different ideas are submitted. None are acceptable because of one or the other criteria. We finally ask the officer to give us some ideas. Then it will be easier, because otherwise it becomes an exercise in futility.

To understand you have to bear in mind that the individual depends on that project to get a job and he tries desperately to find some new idea, yet he cannot because he has no resources. The means are slight. Personally, I feel that these individuals are treated unfairly.

**M. Hawkes:** Vous ne savez pas si votre député fait des recommandations sur le financement des projets? Vous n'êtes pas au courant?

**Mr. Snow:** All I can say about my MP is that my experience has not been very good. I write and write and write and I never get an answer. That has been my experience with him. Now it is possible that he has a lot to say about the selection of the projects. I would like it very much if my MP would get in touch with me because I have a lot to say about the way these projects are handled by the government and about a lot of questions regarding language and administration. But I cannot get in touch with him.

**M. Hawkes:** M<sup>me</sup> Basque, avez-vous des observations à faire?

**Mme Basque:** J'ai déjà parlé au député à ce sujet et il m'a répondu qu'il n'avait rien à voir avec les projets. Il n'était pas concerné par le fait d'accepter, de refuser ni de donner son appui. Il m'a peut-être dit la vérité, peut-être pas. C'est une bonne chose que vous me demandiez parce que nous pouvons peut-être nous adresser ailleurs pour obtenir l'information, si quelqu'un s'intéresse à nous, en rapport avec les projets.



[Text]

On the other hand, we have a really hard time. I was a homemaker, I have taken a homemaker's course, and when I went to see Manpower they asked me if I had a car. I said no, because I have five children in university and my husband is only one person who works as a janitor in a school and he cannot afford to pay for me and the children. I cut the car to work because I cannot afford a car, and they told me it is just too bad. The opening was there but you have no way to take the work, and we have a long line like that but we have no time. It is just too bad, because when we can see somebody who can help us it is just twenty minutes we have in hand to resolve a big problem.

• 1835

For that reason, all those criticisms here were in connection with what you are representing. It is not you, it is what you represent. It is time to be changing. It is late for us, but do something for the young population that is coming up, and for the population Mr. Raymond talked about. They have many opportunities but sometimes they have not the qualifications they want for it. They pay a high price for education but at the time they need more and more. It is a war of certificates now. Look in the paper. Not long ago, in *L'Évangéline*, a person from Newfoundland, or Nova Scotia, said the war of certificates was beginning. It is you the government, who have to resolve that because members were really elected by us. It is time that we have communication and it is time that we have to be understanding.

Maybe my English is not good but I want to speak this way. Thank you.

**Mr. Hawkes:** *Votre anglais, c'est meilleur que mon français.*

The principal of the community college said that he had 45 seats for basic education, for people who were illiterate, who could not read or write, but they were not full. Can you tell me why that would be true when there are so many poor people who cannot read or write?

**Mrs. Basque:** First thing is the transportation. We have no bus down here. We have one, yes, it is not true to say we have not, but it just comes before the class comes and at the end of the day it goes before the class finishes. You are supposed to have a car, or drive with somebody who has a car.

The other thing is the same as he says. I have three in Bathurst here, who are studying, and the first time he had a really hard time to find a place to stay, because if they have no winter transport . . .

**M. Snow:** Je pense qu'il n'y a pas suffisamment d'aide d'apportée aux chômeurs pour suivre ces cours-là. Il leur faut un certain montant initial pour payer leurs logements pendant les premières semaines, leur transport, et tout cela . . . Alors il n'y a rien de cela de donné et ils sont obligés d'aller faire des prêts auprès des compagnies de finance. Encore là, ce sont des

[Translation]

D'un autre côté, la situation est très difficile pour nous. Je tenais maison avant, j'ai suivi un cours d'aide familiale et quand je suis allée au centre de main-d'œuvre, on m'a demandé si j'avais un auto. J'ai répondu non parce que j'ai cinq enfants à l'université et mon mari est la seule personne qui travaille; il est concierge dans une école et il ne peut payer pour moi et les enfants. Je me passe d'auto pour aller travailler car je ne peux pas me payer une auto et on m'a dit que c'était bien dommage. L'ouverture était là je n'avais aucun moyen d'accepter l'emploi, il y avait une longue file de candidats mais on n'avait pas le temps. C'est bien dommage car lorsque nous voyons quelqu'un qui peut nous aider, nous n'avons que 20 minutes à notre disposition pour résoudre un gros problème.

Pour cette raison, toutes les critiques faites ici étaient en rapport avec ce que vous représentez. Ce n'est pas vous que nous visons, c'est ce que vous représentez. Il est temps que ça change. Il est trop tard pour nous mais quelque chose doit être fait pour les jeunes qui grandissent et pour la population. M. Raymond a dit qu'ils avaient beaucoup d'occasions mais parfois ils n'ont pas les qualifications qu'on demande. Ils paient un prix très élevé pour l'éducation mais à ce moment ils en ont besoin de plus en plus. C'est une guerre de certificats maintenant. Regardez dans les journaux, il n'y a pas tellement longtemps, dans l'*Évangéline*, une personne de Terre-Neuve ou de Nouvelle-Écosse a dit que la guerre des certificats commençait. C'est vous le gouvernement qui devez résoudre cela parce que les (députés) ont en fait été élus par nous. Il est temps que nous ayons des communications et il est temps que nous nous entendions.

Mon anglais n'est peut-être pas bon mais je tenais à m'exprimer ainsi. Merci.

**M. Hawkes:** Votre anglais est meilleur que mon français.

Le directeur du collège communautaire a dit avoir 45 places pour la formation de base, consacrée aux illettrés, qui ne peuvent ni lire ni écrire, mais que les places n'étaient pas toutes prises. Pouvez-vous me dire comment cela peut se faire quand il y a tant de pauvres gens qui ne peuvent ni lire ni écrire?

**Mme Basque:** Premièrement, c'est une question de transport. Nous n'avons pas d'autobus ici. Nous en avons un, oui, c'est juste, mais il arrive juste avant que la classe commence et, à la fin de la journée, il repart avant que la classe finisse. Vous êtes censé avoir une auto, ou accompagner quelqu'un qui en a une.

L'autre chose, c'est comme il dit. J'en ai trois à Bathurst, qui étudient ici et la première fois, le premier il a vraiment eu de la difficulté à trouver un logement, parce qu'il n'y a pas de transport d'hiver . . .

**Mr. Snow:** I think that there is not enough help given to the unemployed for them to follow those classes. They need a certain initial amount of money to pay for the lodging in the first few weeks, their transportation and all that. Since none of that is supplied, they have to take up loans with the finance companies. There again, these are obstacles because they have

## [Texte]

obstacles, car ils n'ont pas d'argent pour pouvoir faire les premiers pas. A moins que les conseillers en main-d'œuvre et les gens du collège communautaire ne se rapprochent beaucoup plus de cette population-là, et ne touchent à ses problèmes financiers, de transport, de logement, etc. . . , à moins qu'ils ne touchent à ces problèmes-là, dis-je, ils ne pourront jamais les rejoindre!

• 1840

**Mr. Hawkes:** Do the school programs take place in the right month of the year? There are some months when work is available, in fishing and in forestry. Is the school available at the right time of year for people?

**M. Snow:** Eh bien, je ne sais pas, je ne pourrais pas vous le dire . . . Je ne pourrais pas vous dire, à ce point de vue-là, si les périodes sont en conflit ou si cela s'harmonise. Il y a des gens qui suivent des cours en faisant du pouce le matin, et si l'été c'est assez facile, dès que l'automne arrive, et l'hiver, c'est impossible de le faire et ils abandonnent, simplement. C'est une difficulté réelle que celle d'avoir à se déplacer de 55 milles ou 60 milles pour aller travailler, et suivre un cours tous les matins; c'est quelque chose de fantastique, et il faut que ce soient des gens extrêmement courageux et déterminés pour le faire.

**Mr. Hawkes:** One last question. If I lived in Bathurst and I went to the Canada Manpower Centre and I could not read or write, would I get any help, and what kind of help would I get, in finding a job?

**M. Snow:** Je ne peux pas vous le dire pour le centre de main-d'œuvre de Bathurst; mais j'ai l'expérience du centre de main-d'œuvre de Tracadie qui relève de celui de Bathurst, et je peux vous dire que quand il s'agit d'une personne qui n'a pas d'instruction, les portes sont fermées. On vous dit, c'est dommage, il n'y a rien! Il faut au moins avoir une septième année. Dans notre région il y a énormément de jeunes qui quittent l'école en cinquième année, et c'est aberrant de voir comme il y a des lacunes à ce point de vue-là. Et ces jeunes-là, s'il n'y a pas de cours de récupération, ils sont simplement en dehors du marché du travail, ce sont des marginaux.

**Mr. Hawkes:** Will someone read the notices to you if you cannot read?

**M. Snow:** Ah oui!

**Mr. Hawkes:** They will?

**M. Snow:** Oui.

**Mr. Hawkes:** Thank you very much.

**Le président:** Je pense que je voudrais simplement vous dire que vous touchez des points où il y a deux compétences de pouvoirs. Je pense que vous savez que les centres de main-d'œuvre disposent de cours de recyclage; mais à la suite d'ententes avec la province, on ne peut pas aller plus bas que la septième année. Alors, évidemment, vous nous avez sensibilisés sur l'importance qu'il y a de changer les critères, surtout de les adapter province par province . . . Cela c'est extrêmement important; mais il y a quand même le domaine de l'éducation, un domaine où on parle de plus en plus de l'intrusion du gouvernement fédéral— Alors, cela demeure quand même un

## [Traduction]

no money to start anything on their own unless the manpower advisors and the people from the community college should get closer to that population and concern themselves with the financial problems, the transportation, the lodging, and so on; unless they settle those problems, I say they will never succeed in reaching those people.

**M. Hawkes:** Est-ce que les programmes scolaires ont lieu dans les bons mois de l'année? Il y a des mois où vous pouvez trouver du travail, à la pêche ou dans la forêt. Les cours sont-ils disponibles dans les mois qui vous conviennent?

**Mr. Snow:** Well, I do not know, I could not say . . . At that point, I could not say if the class periods are in conflict or in harmony. There are some people who go to school hiking in the morning, and if it can be done in the summertime, it is impossible as soon as fall arrives and in winter. As a result, they drop out. It is a real burden to have to travel some 55 to 60 miles to go to work and go to school every morning—it is unbelievable. It takes very courageous and very determined people to do that.

**M. Hawkes:** Une dernière question. Si je demeurais à Bathurst, si j'allais au Centre de main-d'œuvre du Canada et si je ne savais ni lire ni écrire, est-ce que j'aurais de l'aide et quelle sorte d'aide pourrais-je obtenir pour trouver un emploi?

**Mr. Snow:** I could not tell you about the Manpower Centre in Bathurst; but I have some experience with the one in Tracadie that is under the jurisdiction of the one in Bathurst and I can tell you that, in the case of an individual without any education at all, the doors are closed. We are told, it is very unfortunate but we have nothing for you. It takes at least grade 7. In our region here, a lot of young people quit school in grade 5. The deficiencies in this respect are unbelievable. As for those young people, if they cannot get a basic upgrading later on, they are out of the market for good; they become marginal.

**M. Hawkes:** Est-ce que quelqu'un vous lira les avis si vous ne pouvez pas lire?

**Mr. Snow:** Oh yes!

**M. Hawkes:** Ils le feront?

**Mr. Snow:** Oui.

**M. Hawkes:** Merci beaucoup.

**The Chairman:** I feel that I should simply say that you have talked about aspects where two levels of governments are involved. I believe you are aware that the Manpower Centres have recycling courses available; but following a series of agreements with the province, grade 7 has been set as a rule. But on the other hand, you have drawn our attention to the necessity to change the standards, and most of all, to the need to adapt them from province to province. That is most important. There is still the field of education where the role of the federal government is considered more and more as an intrusion. At this point, it remains under the jurisdiction of the

## [Text]

domaine de juridiction provinciale, et il faut donc y aller avec une certaine délicatesse. Je pense que vous comprenez. Mais c'est bien de nous avoir sensibilisés à l'importance qu'il y a d'oublier les conflits de juridiction pour penser au peuple et penser aux jeunes, comme madame le dit. Je pense qu'on manque un petit peu de publicité parce que quels que soient les gouvernements en place, il se fait énormément de dépenses pour essayer d'aider les chômeurs— Le problème, c'est que le Canada est le pays où il y a le plus de personnes qui entrent sur le marché du travail, compte tenu de la population. Donc à ce moment-là, la création d'emplois devient difficile; il se crée beaucoup d'emplois, mais vu le nombre de personnes, alors cela crée un problème. Ce n'est pas une excuse, c'est simplement une explication qui nous oblige des fois à accepter que l'on ne règle pas tous les problèmes.

Maintenant, je voudrais vous féliciter en tant que mouvement, pour votre excellent travail, et vous souhaiter bon courage en vous disant que votre message si vous n'avez rien entendu parler de votre député... vous allez en entendre parler car je vais certainement transmettre votre message. Il est tout à fait normal que vous ayez des réponses. Je vais transmettre votre message. Merci. Mme Cécile Comeau et M. Euclide Chiasson, du Conseil régional d'aménagement du Nord. Ce seront les derniers témoins à comparaître cet après-midi. M. Campbell a accepté, vu l'heure tardive, de revenir ce soir nous présenter son mémoire au nom de la cité de Bathurst.

• 1845

J'ai oublié tout à l'heure de présenter Mme Audrey O'Brien et M. Guertin qui sont de précieuses personnes-ressources pour notre Comité, Mme O'Brien agit comme greffier et M. Guertin comme personne-ressource.

**M. Euclide Chiasson (coordonnateur, Conseil régional d'aménagement du Nord (CRAN)):** Pour commencer, je peux vous dire que ce ne sera pas très long, si cela peut vous encourager.

**Le président:** Prenez le temps qu'il vous faut.

**M. Chiasson:** J'aimerais seulement faire quelques mises au point avant de commencer. Parler d'un mémoire pour nous, c'est un gros mot aujourd'hui. Au début, lorsque vous avez décrit le mandat de votre Comité ou de votre groupe d'étude, qui avait l'air assez spécifique, notre première réaction a été de nous dire que nous n'étions pas au bon endroit. Mais en réfléchissant un peu, on s'est dit qu'en autant que la main-d'œuvre spécialisée viendrait du monde rural, cela nous concerne énormément.

Deuxièmement, un des besoins qui n'existe pas dans le monde rural, c'est le dépeuplement vers les centres urbains. Puisque de notre point de vue et surtout en ce qui concerne le monde rural, ce que nous avons besoin c'est d'une meilleure organisation dans le monde rural et d'un meilleur contrôle des gens sur leur vie. Pour nous un monde rural bien organisé est créateur et générateur d'emplois. Nous avons une perspective, à notre avis, un peu différente d'une commission industrielle

## [Translation]

provincial government and we must be tactful in handling such a situation. I believe that you understand what I mean. Yet it is a good thing to have brought up the matter before us: the important thing now is to forget the conflicts in jurisdiction and think of the population and the young people, like Mrs. Comeau has said earlier. I think that there is a slight lack of advertising because whatever the government in office, a lot of money is being spent to help the unemployed. The problem is that Canada is the country where the greatest number of people is entering the labor market, considering the total population. Under those circumstances, creating enough jobs becomes difficult; a lot of jobs are being created, but considering the number of people, that makes a problem. It is not an excuse, it is simply an explanation that teaches us that we have to accept the fact that we do not find an answer to all the problems.

Now I wish to congratulate your organization for your excellent work and to wish you to have heart. I want to assure you that if you did not hear from your MP... you are going to hear from him because I am going to give him your message for sure. It is absolutely normal to expect and get answers. I am going to pass on your message. Thank you. Mrs. Cecile Comeau and Mr. Euclide Chiasson of the Regional Development Council of the North. They will be the last witnesses to be heard this afternoon. Mr. Campbell has agreed, considering the late hour, to come back this evening, to present his brief to us on behalf of the City of Bathurst.

I forgot earlier to introduce Mrs. Audrey O'Brien and Mr. Guertin who are valuable resource persons for our committee. Mrs. O'Brien is acting as our clerk and Mr. Guertin as a resource person. I am now calling Mr. Euclide Chiasson, Coordinator of the Regional Development Council of the North (CRAN).

**Mr. Euclide Chiasson (Coordinator of the Regional Development Council of the North (CRAN)):** To start with, I wish to announce that I won't be very long, if that is an encouragement to you.

**The Chairman:** Take all the time you need.

**Mr. Chiasson:** I would like to make a few comments before I start my presentation. To speak of a brief for us is to use a very big word. At first, when you were describing the mandate of your committee or your task force, it seemed specific enough, and our first reaction was to tell ourselves that we were not at the right place. But after a little thinking, we have again dreaded that in as much as the skilled manpower would come from the rural communities, that would concern us enormously.

Second: one of the needs we don't have in the country is depopulation toward the urban centres. Our viewpoint, in particular in connection with those who live in the country, is that what we need is a better organization of the country and better control by the people over their own lives. For us, a well organized rural environment is creative and it generates jobs. Our perspective differs a little from that of an industrial commission or groups who, unlike us, have a great need for



## [Texte]

ou de groupes qui, au contraire, ont besoin de main-d'œuvre. Et évidemment, dans un monde rural on sait d'où elle vient.

Comme l'on a appris que votre Comité nous visiterait il y a quelques jours seulement, on a mis quelques idées sur papier et c'est ce que nous allons vous lire. Il y a cinq points.

Nous travaillons avec des gens qui, soit dit en passant, ont subi les influences de la fameuse stratégie du développement des centres de croissance; des gens qui ont dû déménager pour s'instruire, puis déménager de nouveau pour trouver de l'emploi. On pense que ce n'est pas une approche intelligente, du moins pour ce qui concerne le monde rural, et que l'on devrait surtout concentrer nos efforts à développer ce qu'il y a là en termes de ressources humaines et en termes de ressources naturelles.

M<sup>me</sup> Comeau pourrait peut-être vous lire ces quelques notes qu'on pourra vous laisser. Ensuite, si vous avez des questions, on pourrait peut-être en discuter davantage.

**Mme Cécile Comeau (présidente, Conseil régional d'aménagement du Nord (CRAN)):** Ceci dit, voici quelques réflexions sur lesquelles vous pourrez réfléchir.

a) Premièrement, le CRAN croit qu'il est temps d'évaluer avec les gens ruraux les interventions gouvernementales des derniers quinze ans en termes de développement régional;

b) Deuxièmement, le CRAN croit, qu'au lieu de couper les fonds pour que les gens s'organisent entre eux pour défendre leurs intérêts, les gouvernements devraient intensifier leurs aides aux groupes autonomes populaires;

c) Troisièmement, le développement économique doit s'orienter sur les ressources naturelles du milieu en respectant la mentalité du monde rural. On ne doit pas aménager les têtes en fonction de modèles économiques urbains mais plutôt penser à des modèles originaux qui utiliseraient les ressources humaines et naturelles du milieu;

• 1850

d) Comme mesure concrète, nous suggérons l'investissement gouvernemental massif dans la construction domiciliaire;

e) Les gouvernements investissent déjà énormément dans l'industrie privée (subsidies, prêts, etc.), mais contrôlent peu le développement de ces industries. On ne peut pas laisser l'orientation économique d'une région dans les mains des entreprises privées.

f) L'encouragement de petites entreprises collectives au lieu de subventionner les multinationales. L'encouragement devrait prendre la forme de recherche, de capitalisation initiale, de conseils en gestion, etc., les groupements forestiers et les groupes de transformation de produits agricoles comme exemple.

**Le président:** Maintenant que vous avez terminé, la lumière s'est éteinte comme par hasard. Je pense que c'est très concis, mais c'est très particulier comme message. Parce que je constate que d'une part vous dites au gouvernement, intervenez davantage; puis d'autre part, vous dites n'intervenez pas, laissez plus de liberté aux groupes autonomes. Est-ce qu'il n'y a pas un message un petit peu conflictuel, parce que d'une part

## [Traduction]

manpower. Out in the country, indeed, we know where that manpower comes from.

Since we heard about your committee visiting us only a few days ago, we scribbled a few notes on a piece of paper and that is what we are going to read to you. We have five points.

We work here with people who, by the way, have had to put up with the pressures from the famous growth centre development strategy, people who have had to move away to get an education, then to move away again to find a job. We believe that it is not an intelligent approach at least as far as the countryside is concerned and that we should concentrate our efforts in developing what we have in terms of human resources and natural resources.

Mrs. Comeau could perhaps read the few notes to you, we can leave them with you after, and if you have any questions, we can perhaps discuss them further.

**Mrs. Cécile Comeau (President of the Regional Development Council of the North (CRAN)):** That being said, here are our ideas that may give you food for thought.

a) First, CRAN believes that its high time to evaluate with the help of the people who live in the country the actions by the government in the last fifteen years, in terms of regional development;

b) Second: CRAN believes that instead of cutting funds from people who form groups to defend their own interests, the governments should intensify their help to the independent people's groups;

c) Third: economic development must build on the natural resources is the environment with due respect to the mentality of rural areas. We should not develop abilities in accordance with urban economic models but we should look to original models, using our human and environmental resources;

d) as a concrete measure, we suggest massive government investments in home building's;

e) the governments are already investing large sums in private industry (subsidies, loans, etc.) but retain little control over the development of those industries. We simply cannot leave the economic future of a region in the hands of private enterprise;

f) encourage small collective enterprises instead of subsidizing the multinationals. Incentives should be in form of research, seed capitalization, management consulting, etc. to forestry groups and agricultural product processing groups, for example.

**The Chairman:** Now that you are through, the lights have gone off by some mysterious influence, I feel it is a very concise and a very specific message. Because I realize that on one hand, you are telling the government, intervene more; but, on the hand, you are saying, do not intervene, give more freedom to the independent groups. Is there not a bit of a conflict there? Because on one hand, you tell the government

*[Text]*

vous dites, le gouvernement devrait s'engager à ne pas laisser tomber l'entreprise privée; puis d'autre part, vous dites, sortez de ce domaine. Comment expliquez-vous cette expression d'opinions différentes dans le message que vous avez présenté?

**M. Chiasson:** Je ne crois pas qu'il y ait contradiction entre un meilleur contrôle des investissements gouvernementaux dans le secteur privé en ce qui a trait au développement des ressources naturelles d'une part; et d'autre part, dans le financement de la partie organisatrice des groupes populaires autonomes. Je ne vois absolument aucune contradiction. C'est le contraire. Ce qu'on remarque c'est que les investissements dans le secteur privé sont énormes, si je pense par exemple au secteur des pâtes et papier où le fédéral va investir des millions; on a déjà offert ici à la Consolidated Bathurst 20 millions...

**Le président:** Sur un plan conjoint par exemple, fédéral et provincial.

**M. Chiasson:** ... sur un plan conjoint. Donc, il y a déjà des investissements massifs de la part du gouvernement. Par contre, on peut difficilement savoir où les compagnies vont aller à l'avenir. Il y a très peu de contrôle à ce niveau-là; puis l'État ne devient pas actionnaire pour autant, parce qu'il subventionne ces compagnies-là.

D'autre part, lorsqu'on parle du financement des groupes autonomes, on pense que c'est important que les groupes s'organisent eux-même pour défendre davantage leurs intérêts. Et cela ne se fait pas automatiquement, cela demande des appuis qui sont de plus en plus difficiles à obtenir depuis les dernières années. On a toujours donné comme raison les restrictions budgétaires, etc. Mais on remarque que les groupes qui étaient financés au niveau de l'organisation du monde rural ne le sont plus ou sont en voie de disparition. Alors on pense qu'il est important que le monde rural soit bien organisé, et par conséquent qu'il y a des emplois qui peuvent être créés avec le temps.

**Le président:** Est-ce que vous pensez que le monde rural, pour employer une expression populaire de ce temps-ci, peut devenir auto-suffisant au point de vue emploi? Comment est votre perspective? Croyez-vous que le monde rural est apte et est capable de se former un monde à lui et de se suffire à lui-même par la génération de nouveaux emplois ou si vous pensez qu'il faut entretenir quand même de la mobilité? Je pose cette question-là en fonction de la mobilité. Est-ce que vous envisagez une mobilité vers les grands centres ou des grands centres vers le rural, comment envisagez-vous cet aspect-là?

**M. Chiasson:** Premièrement la mobilité ne se fait pas dans l'autre sens ou très peu dans ce coin-ci du moins, dans le sens de centre urbain au centre rural. D'autre part, le terme auto-suffisance est une expression lourde de contenu. Il y a des endroits où les ressources humaines existent, où il y a déjà une connaissance du milieu. Par exemple, dans l'industrie forestière, on travaille de plus près avec les groupements forestiers, on a une ressource naturelle, on a des gens qualifiés pour travailler, mais on n'a pas l'infrastructure ou l'organisation qui permette de tout mettre cela en branle pour qu'il y ait une

*[Translation]*

to commit itself in order not to leave the private enterprise on its own and on the other hand, you say get out of that field. How can you explain this duality expressed in your message?

**Mr. Chiasson:** I do not think there is a contradiction between better control of government investments in the private sector in connection with the development of natural resources on one hand, and in financing the organizational part of people's groups. I see absolutely no contradiction. On the contrary. What we have noticed is that the government investments in the private sector are enormous—if I only think of the paper mills, for example, where the federal government still invests millions; Consolidated Bathurst has already been offered \$20 million here.

**The Chairman:** As a joint venture by the provincial and the federal governments, for example.

**Mr. Chiasson:** ... on a joint level. So there are massive investments from the governments. Yet we can hardly see where these companies will go in the future. There is very little control in that direction, and besides, the government does not become a shareholder for all that, it simply subsidizes those companies.

On the other hand, when we talk about autonomous popular groups, we think that it is important that these groups should organize to better defend their interests, and that doesn't happen automatically. It requires support that has been more and more difficult to obtain in the last few years. We have always been told it was because of so-called budget restrictions and so on and we note that groups which had been financed at the organizational level are not around anymore or are gradually disappearing from the rural scene. That gives us all the more reason to feel that the rural world should be well organized; and that there are jobs that can be created over time.

**The Chairman:** Do you think that rural areas can become self-sufficient when jobs are concerned? What is your perspective? Do you feel that rural life is suited for and capable of self-development and self-sufficiency by generating new jobs or do you think that a degree of mobility must be maintained? I am asking that question in view of mobility. Do you see mobility being toward the large centers as or mobility toward the rural centres? How do you see that aspect?

**Mr. Chiasson:** Firstly, mobility rarely exists in our direction or at least, scarcely in this area, meaning coming from urban centres to rural ones. On the other hand, the term self-sufficiency is quite meaningful. There are areas where the human resources already exist, where a knowledge of the environment exists. For example, in the forest industry, we work in cooperation with lumberjacks' groups. We have natural resources, we have qualified people to work with but what we do not have is an infrastructure or organization that could set all that going to create jobs locally through the use of our human and natural resources in our environment.

[Texte]

création d'emplois locale en utilisant les ressources humaines et naturelles du milieu.

[Traduction]

• 1855

Les expériences qu'on a eues jusqu'à maintenant, avec les quelques groupements avec lesquels on travaille, sont très positives, mais c'est toujours une bataille à contre-courant à cause d'une série de blocages au niveau des programmes gouvernementaux et au niveau de la ressource qui devient un gros problème dans l'industrie forestière. Si on prend l'exemple du Québec que vous connaissez peut-être mieux, on a là déjà quinze ans d'expérience de plus que nous au niveau des groupements forestiers et cela paraît. On voit du travail extraordinaire juste de l'autre côté de la baie ici. On voit des prix allant jusqu'à \$20 de plus la corde pour le même bois qui est vendu à la même compagnie. Ce sont des exemples concrets d'une organisation qui se tient debout. Quand je parle d'organisations dans le monde rural, je pense en termes de pouvoirs évidemment, et aussi longtemps qu'il n'y aura pas cela, ce ne sera pas possible. L'autosuffisance n'est pas possible non plus, mais il y a tout cet échange de technologie qui est important. On insiste, nous, sur le besoin des gens de rester chez eux de travailler là au lieu de s'expatrier.

**Le président:** Est-ce que vous voyez un conflit de ce côté-là entre les politiques fédérales et les politiques provinciales? Est-ce que vous pensez que c'est à cela, en partie, que sont dus ces problèmes-là? Est-ce que les doubles juridictions, les lois différentes constituent un handicap?

**M. Chiasson:** Il faudrait être un peu plus précis, mais si on prend l'exemple des programmes fédéraux-provinciaux sur l'aménagement des lots boisés privés, il est évident que la question des juridictions et la question des priorités des deux niveaux de gouvernement jouent énormément. Ce qu'il y a de plus frappant, c'est le fait que les programmes sont différents d'une province à l'autre et que cela dépend du ministère provincial des Ressources naturelles et de l'argent du MEER. Donc, selon les priorités du provincial et selon leur conception du développement, selon leur conception du sous-développement surtout, on a des problèmes qui parfois se tiennent plus ou moins debout. Cela, c'est concret parce que je travaille très près de cela. A d'autres niveaux, cela doit être évident aussi puisque la majorité des programmes ici sont de juridiction mixte. Il y a eu beaucoup de blocage au niveau provincial par rapport à l'investissement fédéral.

**Le président:** Alors, est-ce que cela voudrait dire que votre message, ce serait d'encourager davantage des politiques fédérales dans le domaine de l'emploi, puisque c'est le but de notre Comité, des politiques plus locales ou régionales et plus autonomes par rapport à l'autorité provinciale? Est-ce que vous pensez que ce serait une orientation qui serait susceptible d'apporter des fruits dans le milieu ici?

**M. Chiasson:** Disons que ce serait un point de départ différent de ce qu'on a connu en termes de conception du développement. Je pense que ce serait important d'être plus régional dans l'approche et dans l'analyse aussi.

**Le président:** Plus autonome . . .

Our experience so far with the various groups is very positive but our efforts always run up against some sort of counter-current due to a series of log-jams at government levels and even with the resources, which is an acute problem in the forest industry. Take the example of Quebec of which you are possibly aware. They already have a fifteen-year headstart with the forest workers' groups and it shows. We can see from their extraordinary work just on the other side of the bay. They get prices up to \$20 a cord more for same wood, sold to the same company. These are concrete examples of an organization that is worthwhile. When I talk about organizing in rural areas, I am thinking in terms of power, of course, and as long as we have none, nothing is possible. Self-sufficiency will not be possible either, we have to rely on sharing the new technology. We do insist on the need for people to remain where they are and to find jobs here instead of moving away.

**The Chairman:** In that connection, do you see any conflict between the federal policies and the provincial policies? Are those problems related, in part, to that? The two jurisdictions, the different laws—are they a handicap to you?

**Mr. Chiasson:** You would have to be more specific but if we take for example, the federal-provincial programs or the development of private wood lots, it is obvious that the questions of jurisdiction and priority at government levels have great importance. The most striking aspect is that the programs vary from one province to the next and that is due to the provincial Department of Natural Resources and funds coming from DREE. As a result, because of the provincial priorities, their concepts on development and more specifically, their ideas about under development, we encounter problems that could be avoided. And that is a concrete example because I am working closely with that. At other levels, that must also be obvious since most of the programs are under mixed jurisdiction. There are a lot of log jams at the provincial level related to the federal investments.

**The Chairman:** Is your message then to give more encouragement to the policies of the federal government in the field of employment, since that is the purpose of our Committee, with more local or more regional policies and more autonomy in relation to the provincial government. Do you feel that that orientation would be more liable to succeed here?

**Mr. Chiasson:** Let's say that it would be a very different starting point from what we have experienced in terms of a development concept. I feel that we need to be more regional in both the approach and the analysis.

**The Chairman:** More autonomous . . .



## [Text]

**M. Chiasson:** Pour le fonctionnement, etc.

**Le président:** Merci.

**Mr. Hawkes:** Thank you. I would like to ask you a training question, first of all. In your region is there any mobile training occurring? Are people coming and teaching one night a week in a more localized church or school?

• 1900

**M. Chiasson:** Non, il n'y a pas de cours de ce genre-là dans les centres ruraux. Mme Comeau dit que c'est depuis deux ans. Qu'est-ce qu'il y avait avant?

**Mme Comeau:** C'était surtout pour récupérer les années scolaires. C'était jusqu'à la 10<sup>e</sup> année qu'ils pouvaient récupérer. Il y avait des cours du soir qui duraient deux heures, je pense, une fois par semaine.

**Le président:** C'est cela qui n'existe plus.

**Mme Comeau:** Cela n'existe plus, maintenant.

**Mr. Hawkes:** Would some kind of mobile training unit, in a trailer, for instance, that came at the right time of year and tried to teach the right kinds of skills, be something that would advance the rural concept that you have in mind?

**M. Chiasson:** Je crois que c'est assez compliqué, ce genre de formation, à cause du fait que maintenant, les besoins sont très, très spécifiques. Par exemple, dans l'industrie forestière, on demande des cours en sylviculture avec du travail sur le terrain. Ce ne sont pas des cours théoriques, ce sont des cours pratiques. Il serait préférable que ce genre de cours soit administré et donné par un syndicat forestier ou par une fédération de forestiers parce que ces gens connaissent mieux les besoins et parce qu'ils connaissent mieux aussi la réalité du monde rural.

S'il y avait des programmes de finances à travers ces organismes-là, je crois que cela pourrait avoir un effet très, très positif. Cela existe d'ailleurs au Québec, par exemple, où c'est la Fédération des producteurs de bois du Québec qui administre le programme de formation à travers toute la province et non pas un centre de main-d'œuvre ou un autre organisme.

Le problème du niveau très réduit de scolarisation, de l'analphabétisme, c'est autre chose. Je pense que l'alphabétisation peut se faire, et avec de bons résultats, dans les localités. Cela devrait continuer comme cela existait avant et peut-être même être intensifié. Les chiffres que vous avez eus aujourd'hui dans d'autres présentations démontrent que ce besoin est assez évident.

**Mr. Hawkes:** In your region what would be the best months of the year? Which months would be best to go to school if the school were brought to you for basic upgrading?

**M. Chiasson:** Je crois que ce serait durant les mois d'hiver, du mois de novembre à la fonte des neiges au printemps.

**Mr. Hawkes:** You mentioned in your brief that government policy was dedicated to urban areas or to cities. Could you give us the two or three examples that come to your mind the fastest?

## [Translation]

**Mr. Chiasson:** To function, etc.

**The Chairman:** Thank you.

**M. Hawkes:** Merci. J'aimerais d'abord vous poser une question sur la formation. Y a-t-il dans votre région un genre d'école mobile? Par exemple, est-ce que des gens viennent pour enseigner, disons un soir par semaine, dans des endroits comme une église ou une école locale?

**Mr. Chiasson:** There are no such courses in our rural centers. Mrs. Comeau said there have been none in the last two years. What was there before?

**Mrs. Comeau:** It was mainly for school equivalencies. It was up to the 10th grade. They were evening classes that lasted two hours, I think, one a week.

**The Chairman:** That does not exist anymore?

**Mrs. Comeau:** That does not exist at the present.

**M. Hawkes:** Est-ce qu'une sorte d'unité mobile, servant à la formation, comme une roulotte, qui viendrait au bon moment de l'année et où on tenterait d'enseigner les métiers spécialisés appropriés, permettrait de développer le concept rural que vous avez à l'esprit?

**Mr. Chiasson:** I think that that type of training is rather complicated because of the fact that now the needs are very specific. For example, in the forest industry, we need courses in forestry, with experience in the field. They are not theoretical courses but practical ones. It would be better if the course were given by a forest union or a lumbermen's federation because these people know the needs better as well as the reality of the rural areas.

If there were programs financed through those organizations, I think that it would have very, very positive effect. Such programs exist in Quebec, for example, where the Quebec lumbermen's federation gives a training program across the province, not the manpower centre nor any other agency.

The problem of low levels of education and illiteracy is another thing. I think that like any training can be done locally with good results. We should get back what we had before and possibly intensify the programs. The figures you heard today in other submissions indicate a need that is quite evident.

**M. Hawkes:** Dans votre région, quel serait le meilleur mois de l'année? Quel serait le meilleur mois pour aller à l'école si l'école venait à vous pour une relance scolaire?

**Mr. Chiasson:** I think it would be in the winter months, from November to when the snow melts in the spring.

**M. Hawkes:** Vous dites dans votre exposé que la politique du gouvernement s'adresse principalement aux régions urbaines ou villes, pouvez-vous nous donner rapidement deux ou trois exemples qui vous viennent à l'esprit?

## [Texte]

**M. Chiasson:** Le meilleur exemple, évidemment, c'est l'effort qui a été fait en vue de dépeupler les régions rurales. M<sup>me</sup> Comeau pourra vous en parler avec beaucoup plus d'éloquence puisqu'elle vit actuellement dans une région où on a essayé de faire déménager les gens. On a réussi jusqu'à un certain point. Cela draine tous les éléments les plus dynamiques de la communauté rurale vers les centres urbains. On donne des primes d'encouragement pour vendre les maisons, pour acheter les terres, pour encourager les gens à s'installer dans les centres comme Bathurst ou d'autres et on néglige en même temps d'investir pour que la communauté elle-même se développe. Cela, c'est peut-être le plus flagrant des exemples d'un programme qui joue contre le monde rural. M<sup>me</sup> Comeau pourrait vous parler de cette affaire précise du démantèlement. Peut-être que vous êtes déjà au courant de cela.

Il y a autre chose dans le domaine de la formation, si vous voulez parler plutôt du mandat, et c'est la formation dans les métiers ruraux. Je pense par exemple aux métiers agricoles. On n'a pas encore d'école d'agriculture française au Nouveau-Brunswick. C'est en formation. On vient tout juste d'avoir une école de forestiers française au Nouveau-Brunswick. Cela, c'est seulement les métiers de cadre, mais dans les métiers des exploitants des fermes et des exploitants des lots boisés, il n'y a presque rien qui existe en termes de formation.

Cela, c'est une politique des centres urbains, évidemment, où l'on forme des gens qui ne pourront jamais travailler chez eux. Il faut qu'ils aillent travailler à l'extérieur. Les machinistes en campagne n'ont pas beaucoup de chances de travailler.

**Mr. Hawkes:** Could Mrs. Comeau give us a few more examples of how people were taken out of the rural area, or what was tried in policy?

**Mme Comeau:** Pour commencer, j'aimerais vous dire, comme présidente du CRAN, et cela fait déjà dix ans que je suis directeur du CRAN, que si je suis entrée dans cette organisation-là, c'est parce qu'on avait beaucoup de problèmes chez nous. Justement, on avait à côté, à Bathurst, un autre conseil, le SAR, qui venait chez nous et qui nous parlait de démantèlement. Là, il a fallu se défendre pour rester chez nous. À ce moment-là, on est venu au bureau du CRAN; moi, je suis entrée comme directeur et, avec d'autres, on s'est regroupé et on a défendu notre cause pour rester où on était.

Pourquoi avons-nous fait cela? C'est que l'on avait des terres, on avait un chez-nous où on pouvait récolter les choses pour la table, les légumes, les patates, toutes ces choses-là dont on avait besoin. On pouvait aussi garder des animaux pour les produits de la table pour la famille. On ne voyait aucun avantage à venir s'établir à Bathurst, premièrement parce que des emplois, il n'y en aurait pas eu plus pour nous que là où on vivait. Mon mari, c'est un bûcheron et les gens de la région sont presque tous des bûcherons puis ils travaillent la terre. À ce moment-là, on se disait: «Où est l'avantage pour nous d'aller s'établir à Bathurst?»

C'est pour cela qu'on a voulu garder nos terres puis je pense qu'on ne le regrette pas aujourd'hui. Il y a des gens, chez nous, qui ont laissé aller leur propriété. Le gouvernement nous disait à ce moment-là qu'on n'était pas viable. Là, on a été obligé de se regrouper puis de se garrocher d'un côté et de l'autre pour

## [Traduction]

**Mr. Chiasson:** The best example, of course, was the effort spent in order to depopulate rural regions. Mrs. Comeau could tell you about it with more eloquence since she actually lives in a region where people have been induced to move away. They have succeeded to a certain extent. It drains the most dynamic elements of the rural community toward the urban centres. Incentive bonuses have been given to sell houses, to buy farms, to encourage people to settle in urban centres like Bathurst and others and at the same time, they have neglected to invest in developing this community. That might be the most flagrant example of a program that works counter to the interests of rural areas. Mrs. Comeau could tell you more specifically about rural depopulation. Perhaps you already know about it.

There is something else in the field of training, and that is rural crafts, speaking more specifically in connection with your mandate. I am thinking, for example, of agricultural crafts. We do not have a French agricultural school in New Brunswick yet. It is coming. A French school for lumberjacks has just been established in New Brunswick. That is only for the management trades, not for the trades involving the farm operators nor the woodlots operators. There is almost nothing in terms of training for them.

That is the urban center policy, of course, where they train people who will never work where they live. They have to go work elsewhere. Machinists, in the country, do not have much chance to find work here.

**M. Hawkes:** M<sup>me</sup> Comeau pourrait-elle nous donner d'autres exemples sur la façon dont les gens ont été mêmes hors des régions rurales ou sur la politique qui a été tentée?

**Mrs. Comeau:** To start with, I would like to tell you as president of CRAN, and I have been a director of that organization for ten years now, that I am in that organization because we have had a lot of problems in our region. Near Bathurst, there was another council—SAR—whose people also came to our region to talk to us about moving away. At that time they came to the CRAN office. I started with CRAN with other people and we formed a group to defend our cause, because we wanted to remain where we are.

Why did we do that? Because we had farms, we had a home of our own, we could raise food to feed ourselves, like vegetables, potatoes, all things we need. We could keep livestock, to feed ourselves and our families. We saw no advantage of moving to Bathurst, first, regarding jobs, since there would not have been any more there for us than we can find here. My husband is a lumberjack and most of the men here are lumberjacks. They also work on the farm. At that time, we asked ourselves, where would we gain by settling in Bathurst?

That is why we decided keep our land and today we have no regrets. There some people from here who let their property go. The government told us that we could not live there. Then we decided to get together and we really made an effort, to form cooperatives and establish paper mills in a small parish to

## [Text]

se former des coopératives et pour se former des moulins à scies dans une toute petite paroisse pour leur prouver qu'on était viable. On l'a fait puis on est resté chez nous.

On est content aujourd'hui et je vais vous en donner la preuve. C'est qu'on s'est formé une centrale avec trois coopératives, une coopérative agricole, une coopérative alimentaire et une coopérative de moulins à scies. On s'est fait une centrale et la centrale a eu les terres que la SAR allait acheter des gens. Bon je ne veux pas m'étendre trop là-dessus, mais présentement, ces terres-là sont retournées au ministre des Ressources naturelles et nous, on dit prendre soin de ces terres-là. La centrale paie les taxes et les gens surveillent ces terres-là pour ne pas qu'elles soient détruites. Ces terres-là ont une grande valeur pour les gens de la paroisse, parce que c'est un revenu. Je peux vous dire que les gens, de chez nous ne vivent pas avec un gros salaire. Ils travaillent à peu près quatre ou cinq mois par année comme bûcherons et, comme je vous l'ai dit, ils récoltent sur leur terre. Si vous me demandez ce qu'un bûcheron peut gagner en quatre ou cinq mois pendant l'été je vous dirai que cela peut être environ \$4,900. Ensuite, il faut vivre tout le reste de l'année avec cela. Ces terres-là, donc, ont une grande valeur pour nous, parce que si on pouvait les obtenir, on pourrait en tirer un revenu pour pouvoir vivre plus largement pendant l'année. Nous avons donc un problème, mais pour nous, ce n'est rien à côté de ce qu'on aurait eu si on avait démenagé. Au moins, on est chez nous et on peut se permettre pas mal de choses. On a même pas besoin de payer pour faire des exercices, on a largement l'espace et on peut les faire chez nous.

• 1910

**Mr. Chiasson:** Est-ce que je pourrais ajouter un commentaire?

**Le président:** Oui, oui.

**Mr. Chiasson:** On parlait tout à l'heure des ressources humaines et des ressources naturelles. Mme Comeau mentionnait qu'on disait aux gens: Vous avez pas les ressources naturelles suffisantes pour faire vivre tout le monde. Maintenant, il y a moins de monde et plus de ressources. Le problème, maintenant, c'est d'essayer de s'accaparer de ces ressources pour pouvoir vivre. Ce n'est pas un problème qui vous concerne, mais c'était pour vous dire que c'est... Ce n'est pas un problème qui vous concerne. C'est pour vous dire que c'est quand même un problème dans ce coin-ci, dans cette région-là en particulier.

• 1915

**Le président:** Madame Comeau, comme présidente du CRAN on peut dire que vous êtes une femme qui avez du cran, et pour M. Chiasson, on peut dire que personne ne va lui faire la barbe!

Je pense que vous nous avez bien sensibilisés aux problèmes. Je comprends quand même, pour revenir aux limites de notre mandat, que vous prévoyez que le chômage va demeurer assez élevé; je pense que c'est ce qu'on peut conclure de votre message. Vous ne prévoyez pas cependant de pénurie d'emplois

## [Translation]

prove them that we could survive. We worked hard and we kept our homes.

Today we are happy and I can prove it to you. We now have headquarters with three cooperatives: an agricultural cooperative, a food products cooperative and a saw mill cooperative. We formed a central organization which got the land people were going to buy. I do not want to dwell on that too much, but at the present that land has been returned to the Minister of Natural Resources and we have to take care of it. The Central organization is paying taxes and the people are watching over the lots so the land will not be spoiled. That land means a lot to the people of the parish, because it means an income. I can assure you that the people who live here do not live on high salaries. They work as lumberjacks about four to five months a year and, as I said before, they raise food on the land. If you ask me what a lumberjack can make in four or five months during the summertime, I would say, about \$4,900. And we have to live on that for the rest of the year. That land has a great value to us because if we could get a hold on it, we could draw income from it and we could live better. As a result we have a problem, but it is still a minor one by comparison with what we would have had to face if we had moved away. At least we have our homes and we can afford a few things. We do not even have to pay for exercise classes, we have plenty of space and we can do them at home.

**Mr. Chiasson:** May I add a comment?

**The Chairman:** Yes, yes.

**Mr. Chiasson:** We spoke earlier of human resources and of natural resources. Mrs. Comeau has mentioned that they were told they didn't have enough natural resources to support everyone. Now there are fewer people and more resources. And the problem now is to try to get hold of those very resources to be able to make a living. It is not a problem that concerns you specifically but it was to show you that... It is not a problem that concerns you specifically but it was just to show you the kind of problem we encounter here, in this region.

**The Chairman:** Mrs. Comeau, as President of CRAN, it can be said of you that you are a woman with «cran»—with guts, and as for Mr. Chiasson, we can see that nobody is going to catch you unaware.

I feel that you have made us aware of your problems. Still, I understand, coming back to the terms of our mandate, that you foresee that unemployment will remain quite high. I feel that we can draw that conclusion from your message. Nevertheless, you do not foresee a shortage of specialized jobs in



## [Texte]

qualifiés dans votre secteur. Est-ce que je résume bien la partie du message . . . Si ce n'est pas exact, j'aimerais que vous nous laissiez un message concret en fonction de problèmes que nous avons à examiner: le chômage et le manque d'emplois qualifiés dans les années 80. Est-ce que ça s'applique?

**Mme Comeau:** Si on parle d'autosuffisance . . . Parce que pour le gouvernement il est intéressant de savoir si les gens vont manger à leur faim même s'ils sont là où ils sont . . . Eh bien je peux vous dire qu'avec le chômage, ces gens-là peuvent s'arranger très bien.

**Le président:** Ils peuvent vivre.

Monsieur Chiasson.

**M. Chiasson:** Je n'ai pas trop bien compris comment vous avez fait ce résumé-là de . . .

**Le président:** Ce sont des conclusions que j'ai tirées . . .

**M. Chiasson:** Oui, des conclusions . . .

**Le président:** Et je veux que vous me disiez si je suis dans l'erreur.

**M. Chiasson:** D'accord.

**Le président:** C'est parce qu'on veut résumer ça en fonction de notre mandat.

**M. Chiasson:** Je dirais qu'il y a un besoin de formation dans le monde rural, avec la venue de nouvelles technologies etc . . . Il y a des besoins évidents. Le besoin est peut-être moins pressant que dans l'industrie lourde où les changements sont plus brusques; mais il faudrait que la formation spécialisée soit axée sur le développement de la ressource existante, et non pas sur une ressource autre. Et je parle de ressources naturelles existantes.

**Le président:** Est-ce que vous prévoyez manquer de personnes dans les années 80 pour jouer ce rôle-là?

**M. Chiasson:** Il est évident que les forestiers pourraient bénéficier ou profiter, disons, d'une meilleure formation en termes de gestion de leurs ressources. Dans ce sens-là, il y aurait des besoins.

**Le président:** Merci, madame et monsieur.

Il est 19 h 15 sauf erreur ou presque, 19 h 05, et nous allons ajourner jusqu'à 19 h 45. Nous reprendrons alors nos audiences. Merci.

## EVENING SITTING

• 1955

**The Chairman:** Nous reprenons la séance de notre groupe de travail.

Our first witness tonight is Mr. Hugh Campbell, Councillor, representing the City of Bathurst. We thank him for waiting so long.

**Mr. Hugh Campbell (Councillor, City of Bathurst, N.B.):** Thank you.

Ladies and gentlemen, I would like to take this opportunity to thank your task force for coming to our fair city to hear the pleas of the people of this region. I hope your stay here is

## [Traduction]

your sector. Do I sum up your sector. Do I sum up your message correctly? If that is not right, I would like you to leave us with a specific message in relation with the problems we are to examine—namely unemployment and the shortage of qualified workers in the 80's. Does that apply?

**Mrs. Comeau:** If we speak in terms of self-sufficiency . . . for the government it is a matter of knowing if the people will have enough to eat if they stay there or if they are . . . Well I can tell you that these people manage very well.

**The Chairman:** They can make a living?

Monsieur Chiasson.

**Mr. Chiasson:** I do not understand too well how you have come to sum that up . . .

**The Chairman:** These are some conclusions I have come up with . . .

**Mr. Chiasson:** Yes, some conclusions . . .

**The Chairman:** And I want you to tell me if I am wrong.

**Mr. Chiasson:** I agree.

**The Chairman:** It is because we want to sum up your remarks with reference to our mandate.

**Mr. Chiasson:** I would say that there is a need for training in rural areas with the appearance of new technologies. The needs are obvious. The need might not be as pressing as in the heavy industry, where the changes are more abrupt but specialized training should be based on existing resources, not on another one. And I am speaking of existing natural resources.

**The Chairman:** Do you foresee a shortage of people able to play that role in the 80's?

**Mr. Chiasson:** It is obvious that the lumbermen could benefit of profit, let's say, from better training in terms of managing their resources. The needs would be along those lines.

**The Chairman:** Thank you, Mr. and Mrs.

It is 7:15 or almost . . . Am I right . . . 7:05 and we are going to adjourn until 7:45. Then, we will carry on the hearings. Thank you.

## SÉANCE DU SOIR

**Le président:** Nous reprenons la séance de notre groupe de travail.

Notre premier témoin, ce soir, est M. Hugh Campbell, membre du conseil municipal de Bathurst. Nous le remercions d'avoir attendu si longtemps.

**M. Hugh Campbell (membre du conseil municipal de Bathurst (N.-B.)):** Je vous remercie.

Mesdames, messieurs, j'aimerais profiter de cette occasion pour remercier votre groupe de travail d'être venu dans notre belle ville pour entendre les requêtes de la population de la

*[Text]*

enjoyable, you will stay here this evening. We bring you best wishes from our Mayor, Roger Clinch, and the city council.

Mr. Chairman, the Government of Canada spends approximately \$800 million a year on training in Canada through educationally institutions and manpower programs each year, often with little relation to the job market.

We are aware that people are being trained and retrained at institutions by your manpower programs and are unsuccessful in finding employment in the occupation they have been trained for. We wonder if the trainee is being made aware of the possibilities of employment in the training selection they have made, or is training being supplied to fill vacancies in the classroom, with no consideration of the job market? There are many cases where students already trained have waited six to seven years to follow their trades training, and others never find employment in their field for which they have been trained.

Once persons have received training in a field of their choice, they usually try to find employment in this field and, in doing so, stay on unemployment for longer periods of time.

We also experience employment being blocked due to company union contracts. Unions who contract their members to companies on a seniority basis affect the trainees' employment, to some extent, in this region, especially in construction trades, forcing trainees to seek employment in their choice of training with smaller contractors or companies, which most times cannot provide year-round employment, so adding to the unemployment rolls.

We are aware, in some occupations, of a large abundance of trained personnel unemployed, while in other blue-collar jobs there are shortages, not meeting the demands of industries. The city feels that closer liaison with industries and good sound counselling of clients could help realize more realistic training needed for our community and job fulfilment.

The critical trades skills training program now being offered by the federal government is being bogged down in bureaucratic red tape. Employers wishing to partake in this program have to wait over three months for a training program to come into effect. There is too much paperwork and too many levels of government are involved. We feel that either the provincial or federal government should operate this program similarly to the operation of apprenticeship programs in this province—eliminating the federal government would be preferred.

The simplicity of any government program and administration will greatly improve all federal training programs to help industry take advantage of improving their present work force and adding new employees.

*[Translation]*

région. J'espère que votre séjour ici ce soir sera agréable. J'apporte les meilleurs vœux de notre maire, M. Roger Clinch et des membres du conseil municipal.

Monsieur le président, chaque année, le gouvernement du Canada dépense environ \$800 millions au pays pour la formation dans les établissements scolaires et les programmes de main-d'œuvre, souvent avec peu de rapport avec le marché du travail.

Nous sommes au courant que des personnes sont formées et recyclées dans des établissements dans le cadre de vos programmes de main-d'œuvre et qu'elles ne réussissent pourtant pas à trouver de l'emploi dans les occupations auxquelles elles se sont destinées. Nous nous demandons si on informe les stagiaires des perspectives de carrière pour l'option qu'ils ont prise ou si la formation vise uniquement à remplir les places libres dans la classe, sans tenir compte du marché du travail. Il existe de nombreux cas où les étudiants, déjà formés, ont attendu six ou sept ans pour poursuivre leur apprentissage; et d'autres étudiants n'ont jamais trouvé d'emploi dans leur domaine.

Quand des personnes ont reçu une formation dans le domaine de leur choix, elles tentent habituellement de trouver de l'emploi dans ce domaine et ce faisant elles demeurent sans emploi plus longtemps.

Nous avons aussi l'expérience de l'inaccessibilité des emplois à cause des contrats intervenus entre les compagnies et les syndicats. En offrant les services de leurs membres par contrat aux compagnies, en tenant compte de l'ancienneté, les syndicats nuisent à des stagiaires jusqu'à un certain point, dans notre région, et surtout dans les métiers de la construction. Les personnes qui veulent travailler dans leur métier doivent chercher de l'emploi auprès de petits entrepreneurs ou de modestes compagnies, lesquels, la plupart du temps, ne peuvent pas fournir de l'emploi à l'année, ce qui grossit les rangs des chômeurs.

Nous sommes au courant dans certaines occupations, d'une abondance de personnel spécialisé en chômage, tandis que dans d'autres emplois de cols bleus il y a pénurie, et qu'on ne répond pas à la demande de l'industrie. La ville croit qu'une collaboration plus étroite avec les industries et une meilleure orientation des clients permettraient d'établir des besoins de formation plus réalistes pour notre collectivité et de répondre aux demandes d'emplois.

Le programme critique de formation spécialisée actuellement offert par le gouvernement fédéral s'enlise dans les formalités. Les employeurs désireux de participer à ce programme doivent attendre plus de trois mois avant sa mise en œuvre. Il y a trop de paperasse et trop de paliers de gouvernement. Nous sommes d'avis que le gouvernement provincial ou fédéral devrait réaliser ce programme, semblablement aux programmes d'apprentissage dans notre province; il serait même préférable d'éliminer le gouvernement fédéral.

La simplicité de tout programme et administration gouvernementaux permettrait d'améliorer beaucoup de tous les programmes de formation fédéraux et à l'industrie de perfectionner son personnel et d'embaucher de nouveaux employés.

*[Texte]*

In the CTST program, on most occasions, there are two levels of government trying to interest companies in entering this program, with too many people involved. This approach, and the red tape, are turning companies away from the bureaucratic nightmare.

The Canadian Industry Training Program, or CITP, as it is commonly known, is a short-term operation and is being used by employers to subsidize help for peak periods of time. It makes work for the short term, and many clients are being let go as soon as the training contract is completed. We feel that a tax incentive may work to the governments' and employers' advantage, with the company each year allowed a tax credit, based on a recognized training program, scaled so that each year the scale would be attractive enough to keep people employed for the length of the training contract—say three to four years.

The federal government now is paying for up to two years on some training programs. We feel the simpler method would be a tax concession to employers who employ people in areas of critical skills to help eliminate trade shortages, instead of the government's paying directly to companies for trades training programs.

We know that these are but a few suggestions from our community. Not all the blame lies with the federal or provincial governments, but a large share has to be borne by industries in industrialized communities for inadequate forecasting of their requirements for trained personnel.

• 2000

We realize that it costs \$30,000 to \$40,000 to train a skilled worker, so there must be a much greater effort from industry and provincial and federal governments to overcome the shortage of skilled Canadian workers. The city also supports the reduction of immigration of skilled tradesmen to Canada to fulfil jobs which we believe should be for Canadians. Each Canadian should be given the same treatment as immigrants looking for work, and each Canadian should be made aware of what training is available in Canada, and how it can be obtained, and what the job market requires when trained and at what location in Canada. Most Canadians never see what the industry needs are in the way of employment, and we feel that the federal manpower and immigration department should start an advertising campaign to bring forth the needs of industry to the Canadian public. All Canadians will listen, and there may be a positive move by Canadians to help eliminate skilled trades shortages in Canada.

Mr. Chairman, in conclusion, the city suggests to your committee that training and employment programs should be tied to income tax deductions for employers, which would benefit all employers who hire and keep employed people for

*[Traduction]*

Dans le cadre du programme formation dans les métiers en pénurie de main-d'œuvre spécialisée, la plupart du temps, il y a deux paliers de gouvernement qui tentent d'intéresser les compagnies à participer à ce programme et il y a beaucoup trop de personnes en cause. Cette approche et les formalités décourageant les compagnies qui fuient le cauchemar bureaucratique.

Le Programme de formation industrielle du Canada ou FFIMC tel qu'il est connu communément, est un programme à court terme utilisé par les employeurs pour subventionner l'embauche pendant les périodes de pointe. Il procure des emplois à brève échéance et de nombreux clients sont ensuite laissés pour compte aussitôt que le contrat de formation est terminé. Nous sommes d'avis qu'un stimulant fiscal pourrait être à l'avantage du gouvernement et de l'employeur. Ainsi chaque compagnie aurait droit à un dégrèvement annuel, basé sur un programme de formation autorisé, qui serait échelonné de façon à encourager l'employeur à garder les travailleurs pour la durée du contrat de formation, disons pendant 3 ou 4 ans.

Le gouvernement fédéral paie actuellement les frais de formation jusqu'à deux ans. Nous estimons qu'il serait plus simple d'accorder une concession fiscale aux employeurs. Ceux-ci embaucheraient des travailleurs pour combler les postes spécialisés où il y a pénurie au lieu d'utiliser la méthode actuelle, selon laquelle le gouvernement rémunère directement les compagnies pour ses programmes de formation.

Ce ne sont là que quelques suggestions de la part de notre collectivité. Le blâme n'est pas entièrement attribuable au gouvernement fédéral et aux gouvernements provinciaux. Les industries des centres industrialisés sont aussi grandement responsables de cette situation, en ne prévoyant pas efficacement leurs besoins en personnel spécialisé.

Nous savons qu'il coûte de \$30,000 à \$40,000 pour former un ouvrier spécialisé. L'industrie, les gouvernements provinciaux et le gouvernement fédéral devraient donc s'efforcer davantage d'éviter les pénuries de travailleurs canadiens spécialisés. La ville est aussi en faveur d'une diminution de l'immigration de travailleurs spécialisés au Canada, pour combler des postes qui devraient revenir à des Canadiens. Tous les Canadiens devraient recevoir le même traitement que les immigrants qui se cherchent du travail. Ils devraient être informés de la disponibilité et de l'obtention de la formation au Canada, des exigences du marché du travail une fois la formation terminée et des régions où ils peuvent trouver de l'emploi. La plupart des canadiens ne voient jamais les besoins en personnel de l'industrie et à notre avis le ministère de l'Immigration et de la Main-d'œuvre devrait lancer une campagne publicitaire pour faire connaître les besoins de l'industrie au public canadien. Tous les Canadiens s'intéresseront à la question et réagiront peut-être de façon positive à éliminer les pénuries d'ouvriers spécialisés au pays.

Monsieur le président, en conclusion, la ville suggère à votre comité que les programmes de formation et d'emploi soient liés aux déductions d'impôt pour les employeurs. Cela serait avantageux pour les employeurs et les encouragerait à garder leurs



## [Text]

long periods of time, the incentive being greater each year of employment up to a set limit. We feel that this should do away with the long contractual delays now being encountered between employees and your government.

These are but a few criticisms and suggestions from our city, it being the first time we have been asked to get involved in manpower training and employment programs. We thank you and your committee for this opportunity given to us today.

**The Chairman:** *Merci, monsieur Campbell.* Translation devices are available at the table there, they are free, if you want to use them.

**Mr. Campbell:** Yes.

**Le président:** Alors, monsieur Campbell, dans un mémoire très court mais très à point, vous avez souligné l'importance d'obliger les compagnies à faire plus d'entraînement, autrement dit plus de training on the job.

Est-ce que vous pensez que les compagnies sont disposées à donner plus d'entraînement ou ont-elles des objections qui relèvent peut-être en particulier des syndicats? Est-ce que vous pensez, autrement dit, que les syndicats sont un obstacle à l'augmentation du training on the job?

**Mr. Campbell:** No, I do not. I think you are putting two parts of my presentation together.

**The Chairman:** Yes.

**Mr. Campbell:** At the present time, we are aware of small firms, two-, three-, to five-man operations looking for employees, who are willing to hire. In one particular case, which I was made aware of today, the talks started with your government and the provincial government in June, yet the man still has not got the program under way. Small employers with limited education, but who are employing people and creating work in our economy, are being hamstrung with the development of course outlines, filling out contracts, signatory to contracts between federal and provincial governments. This work, when you have a small shop and when you have to do it all yourself, becomes a very cumbersome and burdensome job.

As far as the unions are concerned, I think the unions welcome training. I think unions welcome new trainees into the program, as they will become unionized members eventually. I do not have any hang-up with unions per se, I just know that there are unions in the construction trades who have a quota and their quota is not working, and if their quota of seniority people is not working, then the junior people are not taken into the local. The consequences are that there is no employment for them, forcing them to find work or stay unemployed.

• 2005

**Le président:** Monsieur Campbell, vous parlez de l'importance, pour les compagnies, de faire de l'entraînement en usine. Est-ce que vous ne croyez pas que les écoles, que vous appelez ici les collèges communautaires, devraient inclure dans

## [Translation]

employés plus longtemps, la motivation étant plus grande pour chaque année d'emploi jusqu'à une limite déterminée. Nous estimons que cela mettrait fin aux longs retards contractuels entre les employés et votre gouvernement.

Voilà quelques critiques et suggestions de la part de notre ville, pour la première fois que nous sommes invités à participer aux programmes de formation et d'emploi. Nous vous remercions aussi de l'occasion que nous a donnée votre Comité aujourd'hui.

**Le président:** Merci monsieur Campbell. Les dispositifs de traduction sont disponibles, sur la table, là. Vous pouvez les utiliser gratuitement.

**M. Campbell:** Oui.

**The Chairman:** Now Mr. Campbell, in a very short brief but very much to the point, you have outlined the importance to compel the companies to supply more training, in other words, more on the job training.

Do you think that the companies are willing to give more training or do they have objections that might be raised by the unions, in particular? Do you think, in other words, that the unions are an obstacle to the increase of on the job training?

**M. Campbell:** Non, je ne le pense pas, je pense que vous réunissez deux parties de ma présentation.

**Le président:** Oui.

**M. Campbell:** Présentement, nous savons que de petites entreprises qui fonctionnent avec 2, 3 et 5 employés, se cherchent du personnel et elles consentiraient à embaucher et dans un cas, en particulier, j'ai été informé, aujourd'hui même, des pourparlers qui ont été entamés avec votre gouvernement et le gouvernement provincial en juin dernier et à ce jour, l'employeur attend encore de mettre son programme en marche. De petits employeurs qui ont une éducation limitée, mais qui embauchent des gens et qui créent des emplois dans notre économie sont paralysés par les cadres des cours, par les contrats à remplir, par la signature de contrats entre les gouvernements provinciaux et le gouvernement fédéral. Tout ce travail, quand vous avez un petit atelier et que vous devez tout faire vous-même, se transforme en une tâche encombrante et onéreuse.

En ce qui concerne les syndicats, je pense qu'ils favorisent la formation et je crois qu'ils accueillent bien les nouvelles recrues dans le cadre des programmes du fait qu'elles seront éventuellement des leurs. Je n'ai rien personnellement contre les syndicats. Je sais seulement qu'il y a des syndicats dans les métiers de la construction qui ont des contingents et que ceux-ci ne fonctionnent pas. Et lorsque les contingents de travailleurs d'expérience ne fonctionnent pas, les jeunes ne sont pas admis dans la section locale. En conséquence, il n'y a pas d'emploi pour eux, ce qui les oblige à se chercher du travail ou à rester en chômage.

**The Chairman:** Mr. Campbell, you are talking of the importance for the companies to train people on the job. Don't you think that the schools, what you call community colleges here, should include some practical elements in their programs? In

*[Texte]*

leurs cours une partie composée d'éléments pratiques? Autrement dit, ils devraient, non pas se contenter de donner des cours théoriques, mais faire en sorte que l'élève puisse en même temps acquérir de la pratique pour l'aider à occuper un emploi par la suite? Est-ce que vous ne pensez pas que quelque chose devrait être amélioré au niveau des collèges dans le domaine de l'expérience pratique?

**Mr. Campbell:** As far as the community colleges go, in this region they are doing just that. They are getting on-hands training while at school along with their theoretical training. The main point is, when a person goes to the manpower centre and he decides by himself to take a certain course—which maybe a friend of his is taking, or so on and so forth—proper counselling should be available to tell him, if we train you in that particular occupation . . .

**The Chairman:** There is no opening.

**Mr. Campbell:** . . . there is no opening; we would suggest, here is a job, and here is where you should check, and here is an idea—this is what it is all about—but if you want to take that particular training here, there may be a job in Saskatchewan, or something like that, that is available to you. That kind of rapport should be ongoing.

As far as on the job training in the schools is concerned, I think that obligation is being fulfilled here in this region.

**The Chairman:** What are your views about the mobility of manpower? Should we have more mobility or less mobility? Should we try to employ people where they live or should we encourage people to move across Canada?

**Mr. Campbell:** I do not feel that you can anchor them, I think you should encourage them to move, because there are just not enough job opportunities here in our region and I do not think in New Brunswick. It would be a great thing to have full employment for everybody who lives here and wants to live here. We have mobility programs working in our favour also. We have people coming in from different parts of Canada, especially Quebec and Ontario, people who have been trained in those provinces and who are skilled tradesmen coming back to their native haunts to work and live. I think your mobility programs are excellent and I do not have any qualms about this program at all. I think it is doing its job.

**The Chairman:** Do you foresee any shortage of skilled people during the eighties here in New Brunswick?

**Mr. Campbell:** At the present time, in this province, we are in dire need of heavy equipment mechanics and I think this is prevalent throughout the whole of Canada. We had a large corporation from Alberta coming in here looking for skilled tradesmen and there have been a few jobs that people have accepted. This is one area in which we need help, and we need trades people all across Canada. We are constantly reading in the paper of the job opportunities for heavy equipment mechanics, industrial mechanics, industrial instrumentation

*[Traduction]*

other words, they should not be satisfied with giving theoretical courses but go further in order to enable the students to acquire sufficient experience as to be able to find a job soon after. Do you not think that something should be done in practical terms at the college level?

**M. Campbell:** En ce qui concerne cette région, les collèges font exactement ça. Ils reçoivent une formation pratique sur place tout en prenant des cours théoriques. Le problème demeure que lorsqu'une personne se rend au Centre de main-d'œuvre et décide, de sa propre initiative, de prendre certains cours (peut-être parce qu'un de ses amis en prend aussi, etc.), elle devrait trouver sur place un orienteur pour lui dire, par exemple: «Si nous nous formons dans cette occupation particulière . . .»

**Le président:** Il n'y a pas d'ouverture.

**M. Campbell:** . . . Il n'y a pas d'ouverture: aussi vous proposons-nous tel ou tel emploi, ici ou là, vous devriez vérifier . . . et ici il y a une possibilité voilà de quoi il s'agit . . . Mais si vous voulez prendre cette formation particulière, il y a peut-être un emploi en Saskatchewan ou quelque chose du genre . . . qui est disponible pour vous . . . C'est ce genre de relations qui devrait prévaloir.

En ce qui concerne la formation sur place dans nos collèges, je crois que cette obligation est bien remplie ici, dans notre région.

**Le président:** Quelle est votre opinion sur la mobilité de la main-d'œuvre? Devrions-nous avoir plus ou moins de mobilité? Faut-il essayer d'employer les gens où ils demeurent ou bien les encourager à voyager à travers le Canada?

**M. Campbell:** Je ne crois pas qu'on doive les ancrer, je crois que vous devriez les encourager à bouger parce qu'il n'y a tout simplement pas assez de perspectives d'emploi ici dans notre région, pas plus d'ailleurs, selon moi, qu'au Nouveau-Brunswick. Ce serait une bien bonne chose que d'avoir le plein emploi pour tous ceux qui demeurent ici et veulent y vivre. Il y a des programmes de mobilité qui jouent aussi en notre faveur. Nous avons des gens qui nous arrivent de différentes régions du Canada, et plus particulièrement du Québec et de l'Ontario, qui ont été formés dans ces provinces et qui sont des hommes de métiers spécialisés revenant à leur village natal pour travailler et y vivre. Je crois que vos programmes de mobilité sont excellents et n'ai aucun souci à leur sujet. Je crois qu'on y fait du bon travail.

**Le président:** Entrevoyez-vous une pénurie de travailleurs spécialisés ici, au Nouveau-Brunswick, pour les années 80?

**M. Campbell:** A l'heure actuelle, dans cette province, nous avons un besoin urgent de mécaniciens pour la machinerie lourde. Je pense aussi que cela est général pour le reste du Canada. Une grosse compagnie de l'Alberta est venue ici pour trouver des hommes de métiers et il y a eu quelques emplois que les gens ici ont acceptés. C'est un domaine où nous avons besoin d'aide et nous avons besoin d'hommes de métiers partout au Canada. Les journaux publient constamment des offres d'emploi pour les mécaniciens de machineries lourdes, les

## [Text]

people and industrial electricians. It seems to be in these areas that there is a great demand.

I think we could do more in the proper selection in applying and also in the placement of people in these particular job opportunities. It seems that a person is trained at the local trade school with theory and practical skills for a first year level tradesman, and he has problems in finding employment or knowing where all the employment is available to him—woods operations, paper mills, mining companies, heavy equipment repair shops for transport vehicles, for vehicles, this knowledge is not available to him. I think it should be made available to him and I think it should be made available to him through our media—through television, radio and what have you. I do not see anything wrong with the local CMC office advertising the needs of this community, or county, on the local television stations. It should be done across Canada. If we need a national basis, we should do it that way. But we should show the people where the employment opportunities are and train them in that area; do not train them just to fill vacancies in school, because we are wasting our time.

• 2010

**Le président:** Au deuxième paragraphe de votre mémoire, vous faites allusion à l'utilisation des fonds du fédéral, de plus de trois quarts de milliard de dollars. Vous dites que les jeunes sont entraînés et ne trouvent pas d'emplois immédiatement, que ça leur prend du temps à trouver un emploi.

Est-ce que vous ne croyez pas que c'est quand même utile de donner à des jeunes un entraînement, un apprentissage, même s'ils ne trouvent pas immédiatement un emploi, que cela leur donne une motivation, plutôt que de leur donner du bien-être social ou de l'assurance-chômage? Est-ce que vous ne pensez pas que vous êtes un peu sévère dans votre critique en disant qu'on ne devrait pas entraîner les jeunes parce qu'ils ne trouvent pas un emploi immédiatement.

**Mr. Campbell:** When they cannot find a job immediately they get frustrated and blame the government for it. You train them and now there is no work. Your guidance should have been before they took the training, to tell them, look, we have jobs and here they are in this particular area or field. But you are training by numbers; you are putting him there, and if he does not get a job we have to retrain him or he has to do something else. I know personally of people who have not worked for years and years and years, they are working as clerks, or cashiers or mechanics, when they were trained as electricians. They are willing to work, the incentive is there, let us direct our training to what we need and make it worthwhile.

**Le président:** En fait, ce que vous constatez, c'est un peu ce que nous avons constaté nous aussi. Il n'y a pas de statistiques appropriées pour aider les jeunes à s'orienter dans un domaine à plus long terme. Autrement dit, ce que l'on a, ce sont des

## [Translation]

mécaniciens d'industries, des spécialistes pour les instruments industriels et des électriciens industriels. Il semble que ce soit dans ces domaines que la demande est la plus forte.

Je crois que nous pourrions faire davantage par une sélection appropriée lors de l'admission et aussi du placement des gens par rapport à des offres d'emploi particulières. Les écoles de métiers d'ici semblent donner l'équivalent théorique et pratique d'une première année d'expérience dans un corps de métier à leurs élèves et pourtant ces derniers éprouvent des difficultés pour trouver un emploi ou dans leurs démarches pour s'informer des emplois disponibles exploitations forestières, usines de papier, compagnies minières, ateliers de réparations de machinerie lourde pour véhicules de transport. Cette information n'est pas disponible et je suis d'avis que cette information devrait être mise à sa disposition. Cela devrait se faire par l'entremise des média, de la télévision, de la radio ou par tout autre moyen. Je ne vois rien de mal à ce que le centre local de Main-d'œuvre du Canada annonce les emplois disponibles dans cette ville, ou du comté, sur postes de télévision locaux. Cela devrait se faire à la grandeur du Canada. Si nous devons le faire à l'échelle nationale, qu'on le fasse. Mais nous devrions montrer aux gens où sont les occasions d'emploi et les former dans ces endroits; non pas les envoyer à l'école juste pour remplir les places, parce que c'est une perte de temps.

**Mr. Chairman:** In the second paragraph of your brief, you are hinting at the use of federal funds on the order of more than three-quarter of a billion dollars. You say that young people are being trained but do not find jobs immediately, that they take quite some time to find a job.

Don't you think that it is useful for young people to be trained, to learn a trade, even if they do not find a job immediately, because it serves to motivate them, instead of giving them welfare or unemployment insurance benefits? Are you not a bit harsh in your criticism when you say that we should not train the young people because they do not find jobs immediately?

**M. Campbell:** Lorsqu'ils ne trouvent pas d'emploi immédiatement, ils deviennent frustrés et ils blâment ensuite le gouvernement. Vous les formez et maintenant il n'y a pas d'emploi. L'orientation aurait dû se faire avant la période de formation, vous auriez dû leur dire, nous avons des emplois dans ces endroits ou dans ces domaines-là. Mais vous assurez leur formation par contingents; vous en placez un là et s'il ne trouve pas d'emploi, vous devez le former à nouveau ou il doit travailler à autre chose. Je connais personnellement des gens qui n'ont pas travaillé pendant des années et des années. Ils travaillent maintenant comme commis, caissiers ou mécaniciens, bien qu'ils aient reçu une formation d'électricien. Ils veulent travailler, la motivation est là. Donnons une formation qui réponde à nos besoins si nous voulons qu'elle vaille la peine.

**The Chairman:** In fact, what you note corresponds to what we have found too. There are no appropriate statistics to guide young people in the long term. In other words, we have immediate statistics, but we have nothing to forecast future



## [Texte]

statistiques immédiates. On n'a pas de forecast, de prévisions. Je pense que cela, c'est un des problèmes. Il n'y a pas de statistique au niveau national et au niveau provincial pour que les jeunes puissent dire, à un certain moment: «Je vais m'orienter dans cette direction-là parce qu'il va y avoir des ouvertures».

C'est un peu cela que vous semblez dire, si j'ai bien compris?

**Mr. Campbell:** Right. They are taking the training. You cannot gather statistics, but I think there must be avenues through which we can work to find out what is going on—that is, in the apprenticeship training area or in the area of skilled trades training or in the area of employment from a trade school to the industry. There is a breakdown in communication, in relation to the person who takes the training, until he finds a job, and it is leaving a void. We seem to want statistics to prove that we need that many people in this area, yet today we are training without any statistics, it is carte blanche. If we want 50 electricians—they want to fill the school with 45 electricians, they fill it with 45 electricians, employment of five. The rationale is not right. You are saying give us the statistics and we will train in that area, yet we are going along as best we can to seek our own level in every trade. We do not seem to have a definite goal. We have not come to grips with the need.

**The Chairman:** You said that you are ready to eliminate the federal government in the field of unemployment. Do you mean that we should stop the shared cost program with the provincial government in order to help them, or should we give to the provincial government and say, okay, use it as you want? What do you mean exactly by eliminating the federal?

• 2015

**Mr. Campbell:** The point I was trying to make was a councillor, talking to the industry. The industry is saying, we want a program that is simplified, we do not want to hang on to something for four or five months while we are trying to get something worked out with a government or agency—provincial or federal—in developing course outlines. In the apprenticeship program, they hire a person on, he fills out an application, the employer puts his signature on it and he is in an apprenticeship program for four years. He is trained from level one to a tradesman, he can write his interprovincial examinations. That is no hassle to them. But to get that money out of the government, they have to go through hell. It is not right. I am not saying eliminate the government, I am saying how the program should be delivered.

**The Chairman:** Okay, thank you. Jim.

**Mr. Hawkes:** That was my first question and I want you to stay on it. I understand fully the desire to have one level of government to deal with rather than two, and that that would, in fact, eliminate red tape. But you make a clear preference, on the bottom of page 2, for the provincial rather than the

## [Traduction]

needs. I think that therein lies the problems. There are no statistics either nationally or provincially so the young people could say, at any given moment; I will go this way because there will be some openings.

That is what you have in mind. Am I right?

**M. Campbell:** C'est ça. Ils sont formés. Vous n'avez pas de statistiques. Mais je suis d'avis qu'il doit exister un moyen de savoir ce qui ne vas pas. Soit dans le domaine de l'apprentissage, soit dans le domaine des métiers spécialisés, ou dans le domaine de l'emploi, de l'école de métiers à l'industrie. Il y a un manque de communication, pour la personne qui vient d'être formée et qui se cherche un emploi. Et cela crée un vide. Il semble qu'on aie besoin de statistiques pour prouver que nous avons besoin d'un certain nombre de personnes dans ce secteur et pourtant, aujourd'hui, nous nous lançons dans la formation, sans statistiques, nous avons carte blanche. Si nous avons besoin de 50 électriciens, on veut remplir l'école avec 45 électriciens. On forme 45 électriciens. Cinq trouvent de l'emploi. C'est illogique. Vous dites, donnez-nous des statistiques et nous nous chargerons de la formation et entre-temps, nous allons de notre côté, du mieux que nous pouvons, trouver notre propre niveau dans chaque métier. Nous ne semblons pas avoir de but précis. Nous n'avons pas encore répondu au besoin.

**Le président:** Vous dites que vous êtes prêt à éliminer le gouvernement fédéral dans le domaine de l'emploi. Voulez-vous dire que nous devrions cesser de participer au programme à frais partagés avec le gouvernement provincial ou si nous devrions donner de l'argent au gouvernement provincial et dire: «très bien, utilisez-le comme vous l'entendez»? Qu'entendez-vous exactement en proposant d'éliminer le gouvernement fédéral?

**M. Campbell:** Le message que j'essayais de faire valoir était celui d'un échec à l'industrie. Cette dernière dit: nous voulons un programme simple, nous ne voulons pas d'enlèves pendant quatre ou cinq mois, en attendant d'en venir à une entente avec le gouvernement ou une agence, au provincial ou au fédéral, pour délimiter les cours. Dans le cas d'un programme d'apprentissage, l'employeur embauche une personne qui remplit le formulaire d'admission, ensuite l'employeur y appose sa signature et l'apprenti fait partie du programme pendant quatre ans. Il est ensuite formé du début à la fin. Il peut passer ses examens interprovinciaux, sans problème. Mais il éprouve toutes sortes de difficultés pour obtenir de l'argent du gouvernement. Ce n'est pas bien. Je ne dis pas d'éliminer le gouvernement, je parle de la façon de gérer le programme.

**Le président:** Très bien, merci, Jim.

**M. Hawkes:** C'était ma première question et j'aimerais qu'on s'en tienne à ça. Je comprends entièrement votre désir d'avoir affaire à un niveau de gouvernement plutôt qu'à deux, et cela éliminerait en fait des subtilités bureaucratiques. Mais vous indiquez une nette préférence, au bas de la page 2, pour le

[Text]

federal. It is the why, that lies behind that preference, that we are interested in.

**Mr. Campbell:** The why is because the delivery of the apprenticeship program in the province is simple, the feds partake in it by the payment of the training allowances, payment for books, in the payment of course costs to the province, and there does not seem to be any red tape for the employer. There is red tape between government departments maybe federal and provincial, but there is no red tape for the employer. He schedules his student out at a certain date, which is designed by the province; if he wants to go in February, he has two men go in February for heavy equipment at the Bathurst Trade School, everything is looked after. The employees are scheduled, they are sent notices. They just take the notice, go to the manpower office, the manpower counselor fills it out, gives them slips saying how much money they are going to get, and thus go away to the trade school. Maybe the company, at this time, is topping it off with the take-home pay they have by reason of a 40-hours week. It is simple. But to start developing course outlines for the machinist trade, for which we already have outlines developed, changing it just a bit so that it will be over three years instead of four, and then taking hours and months to get it off the ground—Simplify it, it will work.

**Mr. Hawkes:** And the ones with the experience are the provincial people.

**Mr. Campbell:** I am not saying that. If the feds had an avenue of simplicity it would work. But gee, when you have to sign contracts with pages and pages, and develop a course outline, it is getting a little ticklish.

**Mr. Hawkes:** Okay. You mentioned tax concessions for training. The Canadian Federation of Independent Business have strongly made the point to all people in Parliament that probably somewhere in the neighbourhood of half the people employed in Canada are employed in businesses that do not have a \$30,000—plus bottom line. It takes that kind of bottom line to take advantage of the present tax incentives. Is the situation much different in this area?

**Mr. Campbell:** They feel that if they hire a person and are willing to take him on in steady employment, in any occupation, why limit it to trades? We are trying to create jobs so that Canada works. There should be some method whereby if they train him they are going to get so many dollars a year, or, if it is for a limited time—they have time frames on just about every training program that has been delivered, from four years for apprenticeship to five, to twenty weeks, to six weeks, you name it and you have it—a week. There must be some way in which the tax incentive can be made to work. I am sure of it, the government can find a way.

**Mr. Hawkes:** If somebody does not have a profit, then a tax break is no good. If they do not have to pay taxes in the first place, the tax break does not work. That is the point the federation was making.

[Translation]

gouvernement provincial plutôt que le fédéral. C'est la raison de cette préférence que nous aimerions connaître.

**M. Campbell:** La raison est que le programme d'apprentissage de la province est facile à mettre en pratique. Le gouvernement fédéral participe aux allocations de formation, au paiement des livres, au remboursement des coûts du cours à la province et il ne semble pas y avoir de complications bureaucratiques pour l'employeur. Les subtilités bureaucratiques existent entre les services des gouvernements (fédéral et provincial peut-être), mais il n'y a pas d'ennuis pour l'employeur. Il n'a qu'à inscrire son apprenti pour une certaine date déterminée par la province; s'il choisit le mois de février, il envoie deux hommes en machinerie lourde en février, à l'école de métiers de Bathurst: on s'occupe de tout. Les employés sont inscrits, et ils reçoivent un avis. Ils n'ont qu'à se rendre au bureau de la main-d'œuvre où le préposé remplit les formulaires et leur remet un papier indiquant le montant d'argent qu'ils recevront et ils n'ont qu'à suivre leurs cours. Il est possible qu'à ce moment la compagnie arrondisse le montant sur la paye hebdomadaire qui compte environ 40 heures. C'est simple. Mais pour commencer à délimiter le cours de machiniste, pour lequel nous avons déjà des données, on peut le modifier un peu de sorte qu'il puisse se donner en trois ans (au lieu d'en prendre quatre et de nécessiter des heures et des mois pour se mettre en marche). Simplifiez-le, ça va marcher.

**M. Hawkes:** Et ceux qui ont de l'expérience dans ce domaine sont les gens du gouvernement provincial?

**M. Campbell:** Je n'ai pas dit ça. Si les gens du fédéral pouvaient en arriver à une formule plus simple, ça fonctionnerait. Mais quand vous devez signer des contrats, avec des pages et des pages, et délimiter un cours, cela devient compliqué.

**M. Hawkes:** Bien. Vous avez parlé de réductions d'impôt pour la formation. La Fédération canadienne des entreprises privées a fortement démontré devant le Parlement que probablement la moitié des personnes qui travaillent au Canada, sont employés par des entreprises dont le revenu imposable ne dépasse pas \$30,000. Voilà le genre de revenu qu'il faut avoir pour bénéficier des actuels stimulants fiscaux. La situation est-elle bien différente ici?

**M. Campbell:** Ils considèrent que s'ils embauchent quelqu'un et sont prêts à lui donner un emploi permanent, dans n'importe quelle occupation, pourquoi se limiter à des métiers? Nous tentons de créer des emplois afin de donner du travail à des Canadiens. Il devrait y avoir des systèmes selon lesquels, s'ils formaient quelqu'un, ils recevraient tant d'argent par année en retour, si c'est pour un temps limité, ils ont des limites de temps pour à peu près n'importe quel programme en vigueur (4 ans à 5 ans d'apprentissage, vingt semaines, six semaines, vous n'avez qu'à le mentionner, vous en trouvez même d'une semaine). Il y a sûrement une façon de rendre efficaces les stimulants fiscaux. J'en suis certain. Le gouvernement peut trouver un moyen.

**M. Hawkes:** Si quelqu'un ne fait pas de profit, alors la réduction fiscale n'a aucune valeur. S'ils n'ont pas d'impôt à payer au départ, la réduction de taxes n'aura pas d'effet. C'est le point de vue du gouvernement fédéral.

*[Texte]*

Let me go back to the preceding paragraph, where you have made a strong statement on the need for longer training. That is the way I would take that paragraph. You are talking about three to four years. Do you have some kind of training in mind here that is not apprenticeship training, it is some other kind of training? Or are you talking about apprenticeship training?

**Mr. Campbell:** I am talking about apprenticeship training. Maybe it should be subsidized, maybe it is a good idea. This is what our council feels, we discussed it. We are not authorities on training but we did a little homework and this is the area we feel would be most beneficial to employers. Hell, if an individual is overpaid in his income tax the government refunds him some money, so if a fellow is training and he does not make a profit he is going to send in a bill for (x) number of dollars for that trainee for the year so he can get a refund—done right there, without going through a whole contractual... What is wrong with that?

• 2020

**Mr. Hawkes:** Okay. On page 4 of your brief you talk about immigration. That ties into the question I was going to ask as my last question, I will ask it now. Is your city government having difficulty, or has it had difficulty in the last 12 months, in recruiting personnel in any particular occupation? Could you share with us where you have had difficulty recruiting?

**Mr. Campbell:** We have had difficulties in areas like recreation director, city engineer, treasurer; to get the type of people we are looking for, we have to go outside our local area. As to whether we did right or wrong, some will condemn us and some will not. We cannot make the right decision all the time.

Talking about immigration, if this is what you are trying to lead up to, as you know, the boat people came in and some of our citizens of this area are saying: Well, hell, there are the boat people, and the manpower counsellor is going around taking them by the hand and finding them work, yet I am unemployed. I cannot get a job, he will not go out and look for a job for me, he is getting preferential treatment. I am not working, I am on welfare, why do you not take me by the hand and take me to a job and say here, go to work, as cook's helper, or whatever? I am willing to work.

There is one case we know of where a fellow was taken to four different employers. He got four different jobs, because he quit them all. I think a Canadian should be given... if that is the way you want to go, let us go that way.

**Mr. Hawkes:** You are an elected politician, as a councillor?

**Mr. Campbell:** Yes.

**Mr. Hawkes:** Have you had a lot of complaints about that particular feature?

*[Traduction]*

Retournons au paragraphe précédent où vous avez insisté sur le besoin d'une formation plus longue. C'est l'interprétation que je donne à ce paragraphe. Vous parlez de trois à quatre ans. Avez-vous un exemple en tête qui ne soit pas un formation d'apprentissage? Parlez-vous d'un autre genre de formation ou bien d'apprentissage?

**M. Campbell:** Je parle d'apprentissage. Il devrait peut-être être subventionné. C'est peut-être une bonne idée. C'est l'opinion de notre conseil, nous en avons discuté. Nous ne sommes pas des spécialistes en formation, mais nous avons fait une certaine recherche et nous croyons que ce domaine serait le plus profitable pour les employeurs. Diable, si un individu a trop payé d'impôt, le gouvernement lui rembourse un certain montant, alors si un individu s'occupe de former un employé et qu'il n'en tire pas profit, il enverra sa facture pour un montant de (x) dollars pour la formation sur place du stagiaire au cours de l'année écoulée, sans avoir recours à un contrat... Qu'y a-t-il de mal à cela?

**M. Hawkes:** Ça va. A la page 4 de votre exposé, vous parlez d'immigration. Cela est lié à la dernière question que je désire maintenant vous poser. Votre administration municipale éprouve-t-elle des difficultés, ou a-t-elle éprouvé des difficultés au cours des 12 derniers mois à recruter du personnel dans un domaine donné? Pouvez-vous nous faire part des difficultés rencontrées lors du recrutement?

**M. Campbell:** Nous avons éprouvé des difficultés pour combler les postes suivants: directeur des loisirs, ingénieur des travaux publics, trésorier; nous devons recruter dans d'autres régions les personnes dont nous avons besoin. Quant à savoir si nous avons bien fait ou non, certains nous condamneront mais d'autres nous approuveront. Nous ne pouvons prendre la bonne décision à tout coup.

Parlant d'immigration, et si c'est à cela que vous voulez en arriver, vous savez que les réfugiés de la mer sont arrivés et que certains citoyens de notre région disent: Diable, il s'agit des réfugiés de la mer et le conseiller en main-d'œuvre les traîne par la main et leur trouve du travail, mais moi, je n'en ai pas. Je ne peux me trouver un emploi, il ne viendra pas avec moi pour m'aider à m'en trouver un, ils profitent d'un traitement de faveur. Je ne travaille pas, je reçois du Bien-être, pourquoi ne me prenez-vous pas par la main et ne me conduisez-vous pas à un employeur et ne me dites-vous pas de travailler comme aide-cuisinier ou autre? Je désire travailler.

Nous sommes au courant d'un cas où un individu a été amené à rencontrer quatre employeurs différents. Il a obtenu les quatre emplois parce qu'il les a tous quittés. Je crois qu'il faut donner à un Canadien... si c'est la façon dont vous voulez procéder, procédons ainsi.

**M. Hawkes:** En tant que conseiller, vous êtes un politicien élu?

**M. Campbell:** Oui.

**M. Hawkes:** Avez-vous reçu de nombreuses plaintes concernant cet aspect particulier de la question?



[Text]

**Mr. Campbell:** Not a lot, but we see it going on within the city and people talk to us, employers, and so on and so forth. We have a good long welfare list here.

**Mr. Hawkes:** Okay. Let me go back to one of your specifics. Have you filled the vacancy for your city engineer?

**Mr. Campbell:** Yes, after a year and a half.

**Mr. Hawkes:** That is consistent with what we were hearing in other places, we simply do not have enough engineers in Canada to fill all the engineering vacancies.

**Mr. Campbell:** Of a specific variety; we could have got engineers from Ontario, but we just could not afford them. Some of those big city fellows would have moved down here, but hell, they are asking for a salary of maybe \$50,000 or \$60,000 a year, which a little community cannot afford. We have to go with the best we can get for the money we have, what our tax base can stand.

**Mr. Hawkes:** Do you have a graduate engineer?

**Mr. Campbell:** Yes.

**Mr. Hawkes:** Okay. Another idea that is in that same paragraph reminds me of the present job search system in Canada Manpower Centres; what you are doing is paralleling it with a training search mechanism. I just wanted to clarify that, that is really the recommendation you are making, that Canada Manpower Centres post all the training opportunities across the country in the same way as they post jobs.

**Mr. Campbell:** If you have to go to the school to do it, lay it out at the school, or before they get to school when they go to apply for a job. Say 100 carpenters show up who want to take carpentry at the Bathurst Community College, there is no way there is room for 100 carpenters so they are going to take 30. But there are not 30 jobs—there were 30 carpenters last year and there were 30 the year before and there were 30 the year before that, we have 120. Maybe that is saturated for now, maybe we should shift our emphasis to something else. Let us knock that wall down and put heavy equipment in there, we need it now.

**Mr. Hawkes:** You are really talking about building flexible training facilities that can rotate through the needs.

**Mr. Campbell:** Why not? The wall will come down, there are all kinds of men to take it down. We have to be more realistic and get down to the factual things that will make it work. Make it simple, which is the best way of getting your programs across, the easiest way for an employer, and have a better incentive and I think things will start to happen. That is my personal opinion.

• 2025

**Mr. Hawkes:** Okay. Thank you very much.

**The Chairman:** Your recommendations have been noted. We do not promise that they will be followed entirely, but they

[Translation]

**M. Campbell:** Pas beaucoup, mais c'est ce qui se passe dans notre ville, et les gens et les employeurs jasant, et ainsi de suite. Nous avons une bonne liste d'assistés sociaux.

**M. Hawkes:** C'est bien. Revenons à un des points spécifiques que vous avez soulignés. Avez-vous comblé le poste d'ingénieur des travaux publics?

**M. Campbell:** Oui, après un an et demi.

**M. Hawkes:** Cela concorde avec ce qu'on nous a signalé ailleurs, nous n'avons tout simplement pas suffisamment d'ingénieurs au Canada pour combler tous les postes.

**M. Campbell:** Une catégorie spécifique d'ingénieurs; nous aurions pu avoir des ingénieurs de l'Ontario, mais nous n'avons pas les moyens de les payer. Certains ingénieurs des grandes villes auraient accepté de déménager, mais diable, ils demandent un salaire de \$50,000 ou de \$60,000 par année, ce qu'une petite ville ne peut se permettre. Nous devons nous contenter de ce que nous pouvons trouver de mieux avec l'argent dont nous disposons, ce que nos taxes nous permettent.

**M. Hawkes:** Votre ingénieur est-il diplômé?

**M. Campbell:** Oui.

**M. Hawkes:** Ça va. Une autre idée que je retrouve dans le même paragraphe me fait penser au système de recherche d'emploi en vigueur dans les Centres de main-d'œuvre du Canada; vous établissez un parallèle avec un mécanisme de recherche de formation. Je désirerais simplement m'assurer que vous recommandez que les Centres de main-d'œuvre du Canada affichent toutes les possibilités de formation à travers le pays de la même façon qu'ils le font pour les emplois.

**M. Campbell:** Si vous devez aller à l'école pour le faire, affichez-les à l'école, ou avant qu'ils aillent à l'école, lorsqu'ils font une demande d'emploi pour un travail. Disons que 100 menuisiers se présentent pour étudier la menuiserie au Collège communautaire de Bathurst, et comme il n'y a pas de place pour 100 menuisiers, ils n'en prennent que 30. Mais il n'existe pas 30 emplois, il y avait 30 menuisiers l'an dernier, 30 l'année précédente et 30 l'année d'avant, nous en avons 120. Cette profession est probablement saturée à l'heure actuelle et nous devrions peut-être insister sur quelque chose d'autre. Abattons ce mur et installons-y de l'équipement lourd, nous en avons besoin maintenant.

**M. Hawkes:** Vous suggérez donc de mettre au point des possibilités flexibles de formation qui peuvent alterner selon les besoins.

**M. Campbell:** Pourquoi pas? Le mur tombera et il existe toutes sortes d'hommes pour le faire tomber. Nous devons être plus réalistes et prendre des moyens qui rendront la chose réalisable. Simplifions la chose, c'est la meilleure façon de réaliser vos programmes, le meilleur moyen pour un employeur, et aussi un meilleur stimulant, et je pense que les choses commenceront à se produire. C'est mon opinion personnelle.

**M. Hawkes:** D'accord. Merci beaucoup.

**Le président:** Si nous avons pris bonne note de vos recommandations. Nous ne vous promettons pas de les suivre à la

**[Texte]**

will be helpful for the report of our task force. Thank you very much.

Nous avons dans la salle une personne, une jeune personne de 70 ans, qui s'appelle M. Onile Chiasson et qui a attendu tout l'après-midi. Avec votre permission, on va lui demander de venir nous dire quelques mots, vu qu'il vient de très loin.

**M. Onile Chiasson (Shippegan, Nouveau-Brunswick):** Monsieur le président, j'étais venu seulement comme observateur parce que je fais partie du Comité des justiciers du Bas-Gloucester. La présidente de ce comité devait être présente aujourd'hui et, à la dernière minute, elle n'a pas pu venir.

M. Claude Snow, à la fin de la réunion de cet après-midi, me conseillait de vous donner en quelques mots, parce que je ne suis aucunement préparé pour le faire, un aperçu de la situation des gens du bas du comté de Gloucester ou de l'est, je dirais. Peut-être que quelqu'un peut se mêler entre le nord-est et l'est, mais le nord-est, c'est une région qui va de Saint-Quentin jusqu'à chez nous et, du côté de Négunac jusqu'à la paroisse de l'Alnwick, c'est ce qu'on appelle la région pilote.

**Le président:** Ce que vous appelez chez vous, c'est Shippegan?

**M. Chiasson:** C'est Shippegan. Mais ce comité-là représente Tracadie, Caraque et Shippegan, les trois paroisses civiles. La situation dont je veux vous parler est dans cette zone-là qui comprend aussi les deux îles Lamèque et Miscou. C'est vrai qu'on habite le bout du monde, nous autres. Si vous avez vu sur la carte où sont Shippegan, Lamèque, Miscou, après cela, c'est fini, il y a la mer.

Je vous dirai, monsieur le président, que nous sommes durement défavorisés, plus durement défavorisés qu'ailleurs. C'est la raison pour laquelle nous avons un comité de justiciers pour essayer d'aider autant que possible et nous faisons cela bénévolement, pour les défavorisés de toutes sortes, les bas salariés, les assistés sociaux, les gens qui sont en chômage et les malades. Le degré d'instruction est très bas chez nous. Si quelqu'un est embarrasé, a de la misère avec sa pension de vieillesse ou sa pension du Canada, on lui donne notre aide pour lui faire avoir ce à quoi il a droit.

Je peux commencer par vous montrer les injustices qui nous sont faites. Je ne peux pas vous dire en quelle année c'était, mais vous savez probablement que la fonderie de Belledune devait à l'origine être bâtie en face de Shippegan, à trois milles en droite ligne de Shippegan. C'est ce qu'on appelle en-dedans de Pokesudie à la Pointe à Marcelle. D'après les sondages ce havre-là est le plus beau havre au monde. Avez-vous compris ce que je vous dis? C'est le plus beau havre au monde. Tout était fait, tout était prêt, mais à la dernière minute, la politique s'en est mêlée et ils ont pris la fonderie de chez nous pour l'apporter à Belledune. A Belledune, il n'y en a pas de havre. Ils ont fait un grand brise-lames et cela a coûté je ne sais pas combien de millions. C'est encore en pleine mer qu'il y a une espèce de havre et c'est tellement difficile pour les bateaux que les bateaux en hiver sont obligés d'aller charger ou décharger à Dalhousie. Alors, cela, c'en est une.

**[Traduction]**

lettre, mais elles faciliteront le rapport de notre groupe de travail. Merci beaucoup.

We have in this room a person, a young person who is 70, and whose name is Mr. Onile Chiasson, and who has been waiting all afternoon. With your permission, we'll ask him to say a few words, since he comes from far away.

**Mr. Onile Chiasson (Shippegan, New Brunswick):** Mr. President, I only came as an observer because I am a member of the Lower Gloucester Justice Committee. The President of this committee was supposed to be present today, and at the last minute, she couldn't come.

Mr. Claude Snow, towards the end of this afternoon's meeting, advised me to give in a few words I am not at all prepared, an outlook of the people's situation in Gloucester country or of the people from the East, I would say. Perhaps someone may confuse the Northeast and the East, but the Northeast is an area which goes from St. Quentin up to our area and from Negouac up to Alnwick's parish, this is what we call the pilot area.

**The Chairman:** This is what you call Shippegan?

**Mr. Chiasson:** This is Shippegan. But the above Committee represents Tracadie, Caraque and Shippegan, the three civilian parishes. The situation I am speaking about is in this area, which also includes two islands, Lamèque and Miscou. It is true that we live at the end of the world. If you look up Shippegan, Lamèque and Miscou on a map, there is nothing beyond but the ocean.

Mr. President, let me say that we are very much underprivileged, more so than elsewhere. This is why we have adopted a Justice Committee to try to help ourselves as much as possible and we do this voluntarily, us the underprivileged of all kinds, the low-wage earners, the social welfare recipients, the unemployed, and the sick. We have very little education. If someone is confused, and has problems with his old age pension or his Canada pension, we help him obtain what he is entitled to.

I will begin by showing you the injustices which we suffer. I cannot tell you what year it was, but you probably know that the Belledune foundry was originally to be built facing Shippegan, three miles in a direct line with Shippegan, in the Pokesudie area at Marcelle's Point. According to some surveys, this harbour is the most beautiful in the world. You understand what I said? It is the most beautiful harbour in the world. Everything had been done, everything was ready, but at the last minute, politicians stepped in and they moved our foundry to Belledune. There is no harbour in Belledune. They constructed a huge breakwater and this cost umpteen millions. The harbour is located in the middle of the ocean, and it is such a bad location that during the winter boats must be loaded or unloaded in Dalhousie. This is an injustice.

## [Text]

• 2030

L'usine nucléaire qui a été bâtie à Pointe-Lepreau devait être bâtie à Grande-Anse. Tout était prêt, tout était fait, et à la dernière minute encore, elle nous a été enlevée et emportée là-bas.

Alors, il nous reste des emplois saisonniers, la tourbe et la pêche. Je n'ai pas de chiffres exacts, mais il y a à peu près 85 à 90 p. 100 des emplois qui sont des emplois saisonniers. Les mois d'hiver, il n'y a absolument rien. Il a été question de bâtir des usines pour donner une chance aux gens qui habitent notre région et cela n'a jamais réussi. On est obligé de s'en aller dans le sud de la province, dans la même province du Nouveau-Brunswick. On s'en va à Saint-Jean, on s'en va à Moncton, à différentes places dans le sud de la province. Pas mal de gens de chez nous s'en vont gagner leur vie là l'hiver. Ceux qui sont en chômage, surtout, on leur donne beaucoup de troubles, beaucoup de misère. J'ai travaillé quatre ans, moi, au comité d'appel de la province, c'est pour toute la province, et vu que je m'y connais un peu dans la loi, les gens qui ont des ennuis avec l'assistance sociale et l'assurance-chômage viennent me voir et je suis obligé de refuser des cas. Moi, je ne charge rien, jamais rien à qui que ce soit, jamais, pour écrire ou même pour me déplacer de chez nous à Bathurst pour venir les représenter aux cours d'appel. Jamais je ne charge quoi que ce soit à personne. J'essaie de les aider.

J'ai eu beaucoup de cas entre les mains et je vais vous dire ceci. Premièrement, il n'y a pas de service de transport, aucun autobus, aucun service de transport de Miscou à Shippegan, y compris à la grandeur de l'île Lamèque. Pendant que les usines de poisson marchent, pas de problème. Ceux qui travaillent dans les usines se mettent ensemble, parce qu'il y a au-delà de 1,000 personnes des Îles qui travaillent à Shippegan dans les usines de poisson. Alors, ils peuvent s'organiser pour voyager dans une automobile à 4 ou 5. Mais lorsqu'une personne est demandée pour venir travailler dans un magasin ou dans un restaurant ou au motel ou à l'hôtel, à toutes ces places-là, quand ce sont des heures différentes et que la personne n'a pas d'automobile, c'est différent. On dirait que le centre de main-d'œuvre ne pense pas à la situation des personnes. Premièrement, ils vont aller à Miscou demander deux personnes pour travailler dans un restaurant à Shippegan. Elles n'ont pas d'automobile. Elles sont obligées de refuser l'emploi; elles ne peuvent pas marcher 50 milles par jour, elles ne peuvent pas payer \$30 de taxi non plus si elles n'en gagnent que 20. Alors, parce qu'elles ont refusé un emploi, on les suspend pour 6 semaines. On en suspend 2 avant d'arrêter. C'est de même que cela marche, vous pouvez prendre ma parole parce que cela me passe entre les mains, cette affaire-là. Quand on a fini de fouetter les Miscou, on s'en vient à Lamèque et on en suspend encore deux à Lamèque. Finalement, on en trouve à Shippegan. Cela fait longtemps qu'il demandait sa place, lui. On lui donne sa place, tout près du restaurant à Shippegan. Mais on a fait perdre l'assurance-chômage à 4 personnes pour 6 semaines parce qu'elles ont refusé de l'emploi. Et c'est souvent comme cela.

Moi, comme je vous le dis, je n'avais pas prévu vous adresser la parole aujourd'hui pour vous donner un aperçu de notre

## [Translation]

The nuclear plant which was built at Point Lepreau was destined for Grande Anse. All was ready, all had been done, and at the last minute again this plant was removed and brought there.

We still have seasonal jobs, peatmoss and fishing. I don't have precise figures, but around 85 to 90 per cent of jobs are seasonal. During winter months, there is absolutely nothing. There was mention of building plants to give opportunities to the people in our area, but this has never worked out. We are obliged to go in the south of the province, in the same province of New Brunswick. We go to St. John, to Moncton, to different places in the south of the province. A good number of people go there to earn their living in winter. The unemployed in particular are given a raw deal. I worked four years with the provincial appeal committee, for the whole province, and since I know the law a little, people who have problems with social welfare and unemployment insurance come to see me, and I am obliged to refuse cases. I don't charge anything, I never charge anything to anyone to write or even to go from my home to Bathurst, to represent them in the appeal courts, I never charge anything to anyone. I try to help them.

I have had many cases, and I can tell you this. First, there is no transportation means, no buses, no transportation from Miscou to Shippegan, including all Lamèque island. When the fish plants are in operation, there is no problem. The people who work there get together, because there is more than 1,000 persons from the island who work in Shippegan's fish plants. Then, they travel together, 4 or 5, in one car. But when a person is asked to work in a store, in a restaurant or in a motel or in a hotel, in all these locations, when the hours are different and the person has no car, the situation is not the same. It seems that the Manpower Center does not think about the people's situation. First, they ask two persons from Miscou to go and work in a Shippegan restaurant. These persons don't own a car. They are obliged to turn down the job; they cannot walk 50 miles each day, nor pay \$30 in cab fare, if they only earn \$20. Then, because they turn down the job, they are suspended for 6 weeks. They suspend 2 people before stopping. This is how it works. You can take my word for it, because I handle these problems. After licking the people from Miscou, they come to Lamèque, and they suspend two more persons in Lamèque. Finally, they find someone in Shippegan. This person had been looking for a job for a long time. So they give him a job, near the restaurant in Shippegan. But they take unemployment insurance away from 4 persons for 6 weeks because they turn down a job. And it is often like that.

Like I told you, I was not supposed to take the floor today to give you an outlook of our situation, what I told you is true,



## [Texte]

situation, mais ce que je vous dis là est vrai et nous aimerions bien qu'il y ait de l'amélioration à ce point de vue-là. Après tout, nous payons notre dû, nos taxes et il y a joliment de l'argent qui sort des îles et de partout parce que les pêcheurs hauturiers font beaucoup d'argent et puis le gouvernement en bénéficie pas mal.

Pour nous laisser toutes les injustices que je viens de vous mentionner, il n'y a aucun système de transport pour que qui que ce soit puisse aller travailler là où il le veut dans notre région. C'est impossible. Prenez les pêcheurs, par exemple. Moi, j'en connais quelque chose; j'ai été 10 ans marchand de poisson en gros. J'avais 20 ou 22 pêcheurs qui pêchaient pour moi, 22 bateaux, des petits bateaux côtiers. C'était principalement le homard et les huîtres. Aujourd'hui, je suis à ma retraite, je ne fais plus cette besogne-là, mais j'ai connu la situation.

## • 2035

Un pêcheur de homard a un gréement de pêche d'une valeur de \$20,000 ou \$25,000; c'est à peu près ce que cela coûte. C'est à peu près tout ce qu'il peut supporter. Il pêche le homard 2 mois. Avec ces 2 mois-là, il faut qu'il fasse vivre sa famille pendant 12 mois. C'est joliment dur à faire. À l'heure actuelle, avec les prix qu'on paie aujourd'hui aux pêcheurs, les bons pêcheurs font à peu près \$6,000 par année, sans compter qu'il y a les frais de l'année là-dessus. Ensuite, il y a plusieurs années, il y avait de la morue à prendre, il y avait du hareng à prendre, il y avait du maquereau à prendre et les pêcheurs s'entretenaient pendant l'été avec cela. Mais aujourd'hui, il y a de gros bateaux, de la pêche hauturière qui vient encercler tout cela et il ne reste plus rien pour les petits pêcheurs côtiers, à tel point que les pêcheurs de homard sont mal pris parce qu'ils ont trop gagné d'argent, au point de vue du bien-être, pour avoir de l'assistance.

L'assurance-chômage commence seulement le premier novembre. Alors, ils sont obligés de braconner le homard; c'est quelque chose qui n'est pas plaisant à dire. Ils font du braconnage. Je ne suis pas en faveur du braconnage, du tout du tout. Mais c'est dommage de laisser des pauvres familles. Ce sont toutes de grosses familles là. Les gens sont au grand air puis ils se peuplent. Ce sont toutes les familles de 8, 10, 5, 6, 7 enfants. Moi-même, j'ai 9 enfants et cela coûte cher. Alors, le braconnage, c'est pas par plaisir qu'ils font cela, prenez ma parole. C'est le plus dur ouvrage qu'une personne peut faire, braconner. C'est la nuit, il y a l'inquiétude et il faut être sur pieds, quasiment 24 heures par jour. C'est du travail inquiétant, mais ils sont pris pour essayer de donner à manger à leur famille.

Comme je vous le dis, je n'encourage pas cela. Mais pourquoi le gouvernement ne pourrait-il pas prendre des mesures plus sévères, plus sérieuses pour donner à ces gens-là de l'emploi qui en vaudrait la peine? Les projets, ce n'est pas des choses sur lesquelles on peut compter beaucoup. Les projets, cela marche cette année; l'année prochaine, cela ne marchera plus. Personne n'a réellement pris notre situation en mains et a essayé de relever, de changer la situation de chez nous pour trouver un moyen de donner de l'emploi à un certain pourcentage de la population de notre district ou de notre région.

## [Traduction]

and we would like some improvements in this regard. After all, we pay our due, our taxes, and there is a handsome amount of money collected in the islands and everywhere, because the deep sea fishermen make a lot of money, and government makes a lot of profits.

All the injustices I just mentioned are compounded by the fact that there is no transportation system for anyone to go to work where he wants in our region. It is impossible. Take the fishermen, for instance, I know a lot about this; for 10 years, I was a wholesale merchant. I had 20 or 22 fishermen working for me, 22 boats, small inshore boats. We fished mainly lobsters and oysters. Today, I am retired. I don't do this work anymore, but I know the situation.

A lobster fisherman owns fishing gear valued to \$20,000 or \$25,000, this is about what it costs. This is all we can support. He fishes lobsters during two months. Within this two month period, he must earn his family's living for twelve months. This is pretty hard. Today, with the prices paid to the fishermen, good fishermen earn about \$6,000 each year, without counting the costs incurred during the year. Then, several years ago, we could catch cod, herring, mackerel, and fishermen earned their living like this in summer. But today, there are large deep sea fishing boats which come gather all this, and there is nothing left for the small inshore fishermen, to such extent that the lobster fishermen are in a jam because they have earned too much money to receive social welfare.

Unemployment insurance begins only on the third of November. Then, they are obliged to poach lobster; this is not a pleasing thing to say. They are poachers. I am not at all in favour of poaching. But what a pity to leave these poor families like this. These are all large families. These people live an outdoor life and they reproduce rapidly. They have 8, 10, 5, 6, 7 children. Myself, I have 9 children and this costs a lot. So they are not happy to be poachers, take my word for it. Poaching is the most difficult work that a person can do. He has to work at night, be on his guard and stay awake almost 24 hours a day. This work is disturbing but the families must be fed.

As I told you, I am not favouring this. But why doesn't the government take stricter and more serious steps to give meaningful employment to these people. We cannot count too much on the projects. This year, the projects are working out; next year, they won't. Nobody has actually taken our situation in hand and tried to improve it, to change it, to find means to give jobs to a certain percentage of the people in our district or area.

*[Text]*

Je m'excuse de ne pas avoir été préparé et de parler peut-être un peu durement, mais c'est à peu près cela, la situation chez nous. Ce que je vous ai donné là, c'est un rapport qui est vrai et vous pouvez l'écrire, vous pouvez écrire, que je vous ai donné ce rapport comme membre du comité de justiciers. Je ne veux pas parler en leur nom, parce que je n'ai pas été autorisé. La présidente devait être ici et, à la dernière minute, elle n'a pas pu venir. C'est dommage, mais elle n'a pu assister.

**Le président:** Merci, monsieur Chiasson. Vous êtes passé à l'histoire, parce que vos propos vont être inscrits dans les comptes rendus de notre groupe de travail. Cela va être inscrit pour la vie, pour l'éternité dans l'histoire du Canada.

Je voudrais vous poser une question. Est-ce que la population a diminué à cause de ces problèmes-là qui, dites-vous, ne sont pas nouveaux, qui ont toujours existé? Est-ce que vous avez constaté qu'il y avait une diminution de la population ou si la population demeure quand même stable, malgré la situation que vous nous avez décrite?

**M. Chiasson:** C'est-à-dire que la population, depuis 20 ans, a augmenté d'à peu près 10 p. 100, comme cela augmente ailleurs. Mais si tout le monde qui est venu, qui est né dans notre localité était resté chez nous, la population aurait augmenté de 35 p. 100, au moins. Il y a au moins 25 p. 100 de la population de chez nous qui est rendue à Montréal, dans l'Ontario ou dans les autres provinces du Canada pour gagner sa vie. Vous devez être au courant de cette chose-là.

• 2040

**Le président:** C'est pour cela qu'ils font de l'argent dans ces places-là. C'est parce que vos gens sont là-bas . . .

**M. Chiasson:** C'est parce que le gouvernement donne tout dans ces bouts-là, et il ne nous donne rien, à nous autres.

**Le président:** Là-bas, ils disent la même chose que vous!

**M. Chiasson:** Ils ne peuvent pas dire cela! Personne ne part de Montréal pour venir gagner sa vie à Shippegan ou à Lamèque.

**Le président:** Non, mais ils disent qu'on dépense trop d'argent dans les régions éloignées et qu'on n'en donne pas assez aux grandes villes.

Mais, écoutez, je trouve cela extrêmement intéressant. Je voudrais peut-être vous poser la question suivante. Vous, avec votre expérience, si vous étiez à notre place, car il faut changer de place à un certain moment, demain ou après demain, vous allez rencontrer le gouvernement et vous avez une suggestion pratique à formuler. Qu'est-ce que vous diriez au gouvernement, à part dire qu'il faut trouver des emplois? Cela, c'est général. On a tous la même idée, quel que soit notre parti, on veut en créer. Mais avez-vous une suggestion d'ordre pratique, par exemple, dans votre milieu, que l'on pourrait réaliser sans que ça coûte des centaines de millions?

**M. Chiasson:** Je demanderais au gouvernement d'arrêter de faire trop de politique, et de donner plus de justice.

**Le président:** Ah bon!

**M. Chiasson:** Aujourd'hui, si notre gouvernement, car le gouvernement, c'est notre gouvernement comme celui de tout

*[Translation]*

I apologize for not being ready and for speaking a little harshly perhaps, but this is more or less the situation which prevails in our area. The report I have given you is true and you can put it in writing, you can write that I have given you this report as a member of the Justice Committee. I do not wish to speak in their name, since they have not authorized me to do so. The President should be here but at the last minute she couldn't come. It is a shame she couldn't attend.

**The Chairman:** Thank you, Mr. Chiasson. You have gone down in history, because your words will be transcribed in the minutes of task force, this will be written for life, for eternity in the history of Canada.

I would like to ask you a question. Has the population decreased because of these problems which, according to you, are not new, and have always existed? Have you observed a decrease in the population or is the population still stable, in spite of the situation you have depicted?

**Mr. Chiasson:** During the last 20 years, the population has increased about 10 per cent, like everywhere else. But if everyone who came to our area, and was born here, had stayed, the population would have increased by at least 35 per cent. There is at least 25 per cent of our people who go to Montreal, Ontario or other Canadian provinces to earn their living. You should be aware of these things.

**The Chairman:** This is why they make money over there. It is because your people are over there . . .

**Mr. Chiasson:** It is because the government gives everything over there, and does not give us anything.

**The Chairman:** Over there, they say the same thing!

**Mr. Chiasson:** They cannot say that! Nobody leaves Montreal to earn his living in Shippegan or Lamèque.

**The Chairman:** No, but they say that too much money is spent in the far away regions, and that not enough is given to the large cities.

But listen, I find this extremely interesting. I would like to ask you the following question. With your experience, if you were in our place, since you must change place at a certain time, tomorrow or the day after, you meet the government and you have a practical suggestion. What would you say to the government, besides telling them that jobs are necessary? This is general. Everyone has the same idea, whatever his party, we want to create jobs. But have you got a practical suggestion, for instance, in your environment, that we could implement without spending hundreds of millions?

**Mr. Chiasson:** I would ask the government to stop playing politics, and to give more justice.

**The Chairman:** Oh well!

**Mr. Chiasson:** Today, if our government, because the government is our government, like that of the rest of Canada,

## [Texte]

le reste du Canada, donne de l'emploi aux gens de Shippegan à Montréal ou à Saint-Jean ou à une autre place, pour quelle raison un jugement ne serait-il pas appliqué plus sévèrement pour faire en sorte que telle manufacture doive être bâtie ici pour essayer d'employer ces gens-là à cet endroit et pour éviter qu'ils ne dépensent de l'argent pour voyager inutilement afin de gagner leur vie? Il faut faire en sorte qu'il puissent la gagner chez eux.

Si, aujourd'hui, on part de Shippegan pour aller dans les autres provinces du Canada, ou dans le sud de la province du Nouveau-Brunswick, et qu'il y a là de l'emploi pour nous autres, c'est le gouvernement qui a créé ces emplois-là d'une manière ou d'une autre. Donc, il a négligé de nous donner notre part. C'est ça la question.

**Le président:** Qui a décidé du placement? Quel niveau de gouvernement a décidé l'emplacement des bâtisses que vous nous avez décrites?

**M. Chiasson:** C'est de longue date, cela. C'est de longue date. C'est comme si la population contrôle un peu... Comme M. Snow vous le disait cet après-midi, le gouvernement a même essayé de déménager les petits villages dans les grosses villes.

**Le président:** Mais quel gouvernement, quel palier du gouvernement a fait cela? Municipal, provincial ou fédéral?

**M. Chiasson:** C'est plutôt fédéral. Voyez-vous, quand on parle des choses comme cela, c'est plutôt le fédéral. C'est le maître du pays, le fédéral, n'est-ce pas?

**Le président:** Vous voulez dire que les politiques de relocalisation et de déplacement sont d'origine fédérale?

**M. Chiasson:** Fédérale. Le premier homme qui est venu ici, c'est un nommé Jacques St-Onge, je pense, qui a été envoyé d'Ottawa, pour venir nous dire ce que le CRAN, la société d'habitation et tout cela allait être.

**Le président:** On va vérifier cela, monsieur Chiasson.

**M. Chiasson:** Oui.

**Le président:** Vous avez été très intéressant et vous avez donné un bon témoignage.

**M. Chiasson:** Ensuite, avec les ententes fédérales-provinciales, le fédéral a permis à la province de s'en occuper.

L'assurance-chômage c'est fédéral. L'assistance sociale, c'est cinquante, cinquante. Tous les autres travaux, par exemple, la pêche, c'est 75 p. 100 fédéral et 25 p. 100 provincial.

Alors, le fédéral a la main haute sur tout ce que l'on peut faire.

**Le président:** Une seule chose que je voudrais ajouter. Je ne suis pas d'accord avec vous lorsque vous dites qu'une personne qui refuse un emploi, parce qu'elle n'a pas de moyen de transport et qu'elle n'est pas capable de se déménager, est pénalisée.

Avec l'expérience que vous avez, allez devant le conseil arbitral. Ils vont renverser cette décision parce qu'une personne n'a pas le droit d'être privée de son assurance-chômage si elle refuse un emploi alors qu'il n'y a pas de moyen de

## [Traduction]

gives employment to people in Shippegan, Montreal or Saint John or elsewhere, why aren't they more strict, and why don't they build a plant here to try to hire people, and to avoid spending of money by these people who travel uselessly in order to earn their living. They should allow them to earn their living in their area.

If today we leave Shippegan to go to another Canadian province or south of the province of New Brunswick, and there is employment there for us, it is the government which created these jobs in one way or another. Thus they have neglected to give us our share. This is the problem.

**The Chairman:** Who has made the decision about the location? What level of government has chosen a location for the buildings you have described?

**Mr. Chiasson:** This goes back far. This goes back far into the past. It is like if the people had little control, as Mr. Snow was telling you this afternoon. Government even tried to move small villages in large cities.

**The Chairman:** Which government, which government level did this? Municipal, provincial or federal?

**Mr. Chiasson:** This is rather federal. You see, when we speak about things like this, it is rather the federal government who is responsible. The federal runs the country, isn't that so?

**The Chairman:** You mean to say that the relocalization and moving policies are federal?

**Mr. Chiasson:** They are federal. The first man to come here was named Jacques St-Onge, I think, and he had been sent by Ottawa to tell us all about the CRAN program, the Housing Corporation, and all about it.

**The Chairman:** We will verify that, Mr. Chiasson.

**Mr. Chiasson:** Yes.

**The Chairman:** You have been very interesting and you gave us a good testimony.

**Mr. Chiasson:** Then, with the federal-provincial agreements, the federal government has allowed the province to take charge.

Unemployment insurance is a federal responsibility. As for social welfare, it is fifty, fifty. All other work, for instance fishing, are 75 p. cent federal, and 25 p. cent provincial.

Thus, the federal government has the upper hand on all we do.

**The Chairman:** I have only one thing to add. I do not agree with you when you say that a person who turns down a job, because she has no transportation means, and that she cannot move, is penalized.

With your experience, go to the arbitration council. They will reverse this decision because a person cannot be deprived of his unemployment insurance if he refuses jobs because appropriate transportation means is not available. If there is



## [Text]

transport approprié. S'il n'y a pas de moyen de transport, si vous allez en appel, la décision du fonctionnaire sera renversée.

Cela, je peux vous le dire.

**M. Chiasson:** M. Marceau, excusez-moi si je réplique trop à vos affaires, mais vu que cela me passe entre les mains, j'ai la vraie réponse à vous donner.

Parce que ça me passe entre les mains, c'est moi qui y voit, à cette affaire-là. Les gens, comme vous l'avez vu aujourd'hui, et vous le saviez d'avance, un bon pourcentage d'entre eux ont moins qu'une cinquième année, et beaucoup moins qu'une cinquième année.

Alors, avant de venir me mettre leur cas entre les mains...

**Le président:** Il est alors trop tard?

**M. Chiasson:** ... ils essaient eux autres mêmes. Ils font des déclarations qui n'ont pas de bon sens, et ils signent la formule. Leur signataire, moi je ne peux plus la défaire. Parfois, on en tient compte. Je vais en cour d'appel, et c'est rare que j'en perds.

**Le président:** Il me semble, oui.

**M. Chiasson:** J'ai eu 36 cas, j'en ai perdu quatre.

**Le président:** Pas pire!

**M. Chiasson:** Mais je vais vous donner une comparaison, par exemple. L'année dernière... Je ne prends pas trop de votre temps, toujours, là?

**Le président:** Si la suggestion vient de vous, je ne vous dirai pas oui, mais il faudrait que vous nous résumiez tout cela.

• 0845

**M. Chiasson:** L'année dernière, il y cinq personnes qui travaillaient à débarrasser du terrain pour l'hiver, pour faire du «bûchage». Cela, c'est en plein bois, ils n'avaient aucune bâtisse, rien. Un sac de couchage sur le dos, et ils avançaient à mesure. Ils appellent cela en anglais faire de la *slash*, débarrasser le terrain.

Quand l'hiver commence à prendre, ce n'est plus le temps de coucher dans un sac de couchage. Ensuite, les lacs, les rivières sont gelés. Il n'y a plus moyen d'avoir de l'eau, ce n'est plus le temps de rester en plein bois. Alors, ils sont obligés de laisser cet emploi-là pour s'en revenir. C'est plus possible. Sur cinq, il y en a un qui a dit la vérité. Il a expliqué cela tel que c'était. Il a été accepté, il a eu son assurance-chômage. Les quatre autres, de peur d'être refusés, ont dit qu'ils s'en allaient chez-eux passer l'hiver pour réparer leurs gréments de pêche, chacun un filet à maquereau, pour tout un hiver. Cela fait qu'ils ont été refusés à l'assurance-chômage.

Par ignorance de la loi, on fait des cochés mal taillés. Quant ils sont venus à moi, la seule chose que j'ai faite, je les ai embarqué tous les cinq dans mon auto et je suis allé au bureau de Bathurst. J'ai réexpliqué l'affaire, et j'ai dit: S'il faut que je fasse une déclaration solennelle, je vais la faire. C'est vrai ce que je vous dis là. C'est de même que cela se passe.

Ils ont compris que c'était vrai et ils leur ont redonné leur assurance-chômage. Alors, si quelqu'un perd ses droits, comme vous me disiez tout à l'heure, c'est parce qu'il a déjà donné des

## [Translation]

no transportation means, if you appeal the officer's decision, it would be reversed.

This I can say.

**Mr. Chiasson:** Mr. Marceau, I apologize if I retort to your questions, but since I handle these problems, I have a true answer to give you.

Because I handle this, I oversee these problems. People, as you have seen today, and you knew it before hand a good percentage of them has less than five years of schooling, and even less than that.

Then, before coming to see me...

**The Chairman:** Then it is too late?

**Mr. Chiasson:** ... they try themselves. They make declaration which don't make sense, and they sign the form. Their signature I cannot remove. Sometimes, this is taken into account. I go to the court of appeal, and I seldom loose a case.

**The Chairman:** Yes, it seems.

**Mr. Chiasson:** I have had 36 cases and I have lost four.

**The Chairman:** Not bad!

**Mr. Chiasson:** But I will give you a comparison, for instance. Last year... I am not taking too much of your time?

**The Chairman:** If the suggestion comes from you, I won't say yes, but you would have to sum up all this.

**Mr. Chiasson:** Last year, there were five persons who cleared the land for winter, cutting down wood. This was in the middle of the forest, there was no house, nothing. They had a sleeping bag on their back, and they advanced like this, they call this "slash" in English, that is to clear the land.

When winter begins, it's not the time anymore to sleep in a sleeping bag. Then, lakes, rivers are frozen. Water is not available, it is not the time to stay in the middle of the forest. Then, they must leave this job to come back. It is not possible anymore. Of the five employees, one told the truth. He explained the situation as it was. He was accepted, he got unemployment insurance. The four others, fearing of being turned down, said that they were going to spend winter to repair their fishing gear, each repairing a mackerel net all winter long. Thus they were turned down for unemployment insurance.

When we ignore the law, we sometimes blunder. When they came to me, the only thing I did was to put them in my car and go to the Bathurst office. There I explained the matter once again and I told them: if I must make a sworn statement, I will do it. What I'm telling you is true. This is how it goes.

They understood that this was true and they gave them back their unemployment insurance. Thus, if someone loses his rights, as you were saying a moment ago, it is because he has

## [Texte]

déclarations qui sont plutôt fausses. Mais il a signé la formule de déclaration et sa signature, moi je ne peux pas la défaire. S'il vient me voir avant, je règle son cas. Cela ne me prend pas grand temps.

**The Chairman:** Jim, do you have any questions?

**M. Hawkes:** Monsieur Chiasson, les citoyens de votre district ont un grand problème, mais je pense qu'il y a une seule raison à cela. C'est parce que les libéraux fédéraux sont mauvais.

**M. Chiasson:** Cela, c'est dur à contrôler.

**M. Hawkes:** Je parle un peu.

**M. Chiasson:** Correct. C'est très bien cela. Très bien.

**Mr. Hawkes:** Would training for better methods of fishing or for logging be of any help in your district?

**M. Chiasson:** Les pêcheurs sont acceptés à des cours, mais il faut avoir pêché déjà pendant un certain nombre d'années ou pendant un certain temps pour être accepté à un cours.

Il faut qu'une personne ait pêché trois ans, je pense, avec un autre, pour s'entraîner à la pêche, et pour prouver au gouvernement qu'il veut continuer à pêcher. Alors, le gouvernement lui paie un cours.

S'il n'a pas commencé à pêcher pour donner des preuves indiquant qu'il va être vraiment pêcheur, il n'y a pas de cours pour lui. C'est de même que cela marche!

**Mr. Hawkes:** Okay. Is there a shortage of money for equipment, for boats or fishing tackle, or for logging? You mentioned those two kinds of occupations, would it help if there were money available to improve the equipment?

**M. Chiasson:** Oui. Je vais vous donner une drôle de réponse, mais c'est la vraie réponse pareil! Quand c'est pour satisfaire les compagnies, le gouvernement donne de l'argent; mais quand cela ne satisfait pas les compagnies, le gouvernement n'en donne pas. Comprenez-vous ce que je veux dire? You understand what I mean? Quand cela favorise les compagnies, le gouvernement en donne, mais quand cela ne les favorise pas, le gouvernement n'en donne pas. Si c'est un pêcheur qui voudrait être indépendant, et qui voudrait aller vendre son poisson ailleurs, en Gaspésie ou à l'Île du Prince-Édouard, et qui ne va pas se mettre à genoux devant les compagnies de chez-nous, le gouvernement ne lui donnera rien pour qu'il s'en aille vendre son poisson lui-même. C'est à peu près de cette manière-là que cela marche. S'il va se jeter aux genoux de la compagnie et dit: «Je vais tout te donner mon poisson, je vais tout faire pour toi, je vais tout faire ce que tu me diras de faire,» il aura tout ce qu'il veut parce que la compagnie dira au gouvernement de lui en donner. C'est à peu près la meilleure réponse que je peux donner à votre question.

**M. Hawkes:** Thank you very much.

• 0850

**Le président:** Merci, monsieur Chiasson, et ne lâcher pas!

**M. Chiasson:** Merci beaucoup.

## [Traduction]

made rather false statements already. But he signed the statement form and his signature, I cannot erase it. If he comes to see me before, I will settle his case. This doesn't take too much time.

**The Chairman:** Jim, do you have any questions?

**Mr. Hawkes:** Mr. Chiasson, the citizens in your district have a big problem, but I think is due to only one reason. It is because the federal liberals are bad.

**Mr. Chiasson:** This is difficult to control.

**Mr. Hawkes:** I say a little.

**Mr. Chiasson:** Correct. This is very true.

**M. Hawkes:** Une formation qui aurait pour but d'améliorer les méthodes de pêche ou d'exploitation forestière vous aiderait-elle dans votre district?

**Mr. Chiasson:** The fishermen are accepted for training, but they must have been fishing for some years or for a certain period of time before being accepted for a course.

The fisherman must have been fishing for three years, I think, with another, to learn fishing, and to prove to the government that he wants to continue fishing. Then, the government pays for his course.

If he hasn't started fishing, to prove that he will be a true fisherman, there is no course for him. That is how it works!

**Mr. Hawkes:** D'accord. Y a-t-il un manque d'argent pour le matériel, les bateaux ou les engins de pêche, ou pour l'exploitation forestière? Vous avez mentionné ces deux sortes d'occupations, cela vous aiderait-il s'il y avait de l'argent disponible pour améliorer le matériel?

**Mr. Chiasson:** Yes. I will give you a funny answer, but it is true just the same! When it wants to satisfy the companies, the government gives them money, but when the companies are not satisfied, the government doesn't give any. Do you understand what I mean? When this favours the companies, the government gives money, but when this doesn't favour them, the government doesn't give them any. If a fisherman wants to be independant, and wants to sell his catch elsewhere, in the Gaspé area or in Prince Edward Island, and if he doesn't go down on his knees to the company, the government won't pay him to sell his catch himself. This is about how it goes. If he goes down on his knees to the company and says: "I will give you all my catch, I will do anything for you, I will do everything that you tell me to do", he will obtain all he wants because the company will tell the government to give him some money. This is about the best answer I can give to your question.

**Mr. Hawkes:** Thank you very much.

**The Chairman:** Thank you Mr. Chiasson, and dont let me down!

**Mr. Chiasson:** Thank you very much.

[Text]

**Le président:** Alors, Michael Gallagher, président de la Chambre de commerce de Bathurst.

**Mr. T. Michael Gallagher (Président, Bathurst Chamber of Commerce):** Mr. Chairman, members of Parliament, on behalf of the Bathurst Chamber of Commerce, I want to state that we appreciate having you here and, although I do not have a written brief, I hope that some of the comments I have to make will be of some use to you in your deliberations.

Recently, the Canadian Chamber of Commerce, at their annual meeting on September 21, passed resolutions on education. I presume the Canadian Chamber of Commerce submitted briefs to you earlier this summer. I am not certain of that, but I am sure that if they have not done so they will. What I am not certain of is whether this policy on education has come to your attention, since the meeting was held only this September.

I am going to read from it. It was submitted by the education committee to the convention as a whole. The reason why I am dealing with education is because I think skilled workers and skilled trades constitute a problem that has to be approached in the area of education, in some form or manner.

The resolution passed at the convention has a preamble and numbered recommendations. I have to apologize, I am going to read from them and hope that you will get something from it.

Canada has many natural advantages, which provide a strong base for the economic growth that is essential to support the many internal and external programs considered necessary to make a great nation in a world society.

With a relatively limited population, our capacity to develop these natural advantages . . .

**The Chairman:** Excuse me, Mr. Gallagher, do not go too quickly, please, in order to help the translator.

**Mr. Gallagher:** . . . okay—our capacity to develop these natural advantages to their fullest will depend on our ability to raise the level of education and skills of individual Canadians to meet the challenges of a rapidly changing world environment.

Inflation, falling school enrolment and taxpayer resistance are putting intense pressures on our educational systems at all levels. These pressures may well hinder us from achieving our maximum potential as a nation.

Taxpayers are demanding restraint in spending, parents are expressing dissatisfaction with the question of education, teachers are concerned about job security and the high level of unemployment within their profession, and school administrators are caught in the squeeze between budget constraints and their desire to meet the educational requirements of the population. These conflicting pressures and the publicity they attract have a detrimental effect on the attitudes of students themselves. Resolution of these problems requires the greatest skill, understanding and communication between the various

[Translation]

**The Chairman:** Now, Michael Gallagher, Président of the Bathurst Chamber of Commerce.

**M. T. Michael Gallagher (président de la Chambre de commerce de Bathurst):** Monsieur le président, messieurs les députés, au nom de la Chambre de commerce de Bathurst, je désire souligner que c'est un plaisir de vous avoir parmi nous et, même si je n'ai pas d'exposé écrit, j'espère que certains commentaires que je ferai vous aideront dans vos délibérations.

Lors de sa récente réunion annuelle du 21 septembre, la Chambre de commerce du Canada a adopté des résolutions en matière d'éducation. Je suppose que la Chambre de commerce du Canada vous a remis des exposés plus tôt cet été. Je n'en suis pas certain, mais je peux vous assurer que s'ils ne l'ont pas fait, ils le feront. Je ne suis pas certain que ces politiques en matière d'éducation ont été portées à votre attention, car la réunion ne s'est tenue qu'en septembre dernier.

Je vais en lire quelques passages. Elles ont été présentées dans leur ensemble par le Comité sur l'Éducation lors de la convention. La raison qui m'incite à m'occuper d'éducation est que je crois que les travailleurs spécialisés et les métiers spécialisés représentent un problème qu'il faut aborder dans le domaine de l'éducation, sous une forme ou une autre.

La résolution adoptée lors de la réunion a un préambule et des recommandations numérotées. Je dois m'excuser, je vais en lire des passages et j'espère que vous en retirerez quelque chose.

Le Canada possède plusieurs avantages naturels qui assurent une base solide à la croissance économique essentielle pour appuyer plusieurs programmes externes et internes jugés nécessaires pour faire un grand pays dans une société mondiale.

Avec une population relativement limitée, notre capacité de développer ces avantages naturels . . .

**Le président:** Excusez-moi, monsieur Gallagher, n'allez pas trop vite, s'il vous plaît, afin d'aider le traducteur.

**M. Gallagher:** D'accord. Notre capacité de développer pleinement ces avantages naturels dépendra de notre habileté à augmenter le niveau scolaire et les compétences de chaque canadien, afin de relever les défis créés par la rapide évolution de l'environnement à travers le monde.

L'inflation, la baisse de la clientèle scolaire et la résistance des contribuables exercent de fortes pressions à tous les niveaux de nos systèmes d'éducation. Ces pressions peuvent très bien nous empêcher d'atteindre notre plein développement en tant que pays.

Les contribuables demandent de restreindre les dépenses, les parents expriment leur insatisfaction en matière d'éducation, les professeurs sont inquiets de leur sécurité d'emploi et du fort pourcentage de chômage parmi leurs collègues et les administrateurs d'écoles sont coincés entre les restrictions budgétaires et leur désir de répondre aux exigences de la population en matière d'enseignement. Ces pressions conflictuelles et la publicité qu'elles engendrent ont un effet nocif sur l'attitude des étudiants eux-mêmes. La solution de ces problèmes nécessite beaucoup de doigté, de compréhension et de communica-



## [Texte]

groups to ensure that our manpower needs in the eighties are met.

The following are a series of recommendations that arise out of this preamble.

One, that the Canadian Chamber of Commerce encourage local chambers of commerce, boards of trade and provincial chambers to urge communities to adopt and maintain sound management practices in the educational field. This implies assessment of needs, setting of sound objectives, and an ongoing evaluation of the results of the educational systems. It is recognized that this is no easy task, but in some way it must be done. The net result should be greater cost effectiveness.

Two, that the chamber encourage the adoption and maintenance of reliable, acceptable personnel practices in educational institutions. This should include, among others, fair hiring standards, effective training and regular evaluation of teaching performance, consistent and effective communications between teachers and administrators, and prompt and fair resolution of grievances.

• 2055

Three, recognizing the changing demography of the country and the rapid pace of change, that the chamber strongly support the continuing education movement. It applauds the tendency for education to be a life-long process and encourages the growth and development of every individual as a life-long process, regardless of the aims of the student. Among the requisites of such programs should be a guaranteed access to education appropriate to the abilities of the individual and the interests of the individual.

Lastly, that the Canadian Chamber of Commerce encourage local chambers of commerce, boards of trade and provincial chambers to take the lead in actively promoting an understanding of the essential needs for the education and skills trainings of all Canadians if we are to reach our potential as a nation.

Mr. Chairman, that completes the resolution and shows that the chamber is concerned about the activities that boards such as yours are engaged in. This concern is most likely also expressed at the regional level of chambers, and I again presume the Atlantic Provinces Chamber of Commerce will be speaking to you about the needs of the region as a whole.

My expertise in my chamber is not one that concerns skills in training, although I suppose every one of us comes into contact with this in some way or another.

I would like to add to these comments by the national chamber, and their policy, that learning or education is more than simply acquiring a skill. Skills do not give wisdom, although in science, technology and business management they do prepare the way towards wisdom—this may seem a little philosophical; I am reading it from the Royal Bank of Canada

## [Traduction]

tion entre les divers groupes, afin de s'assurer de pouvoir répondre aux besoins en main-d'œuvre au cours des années '80.

Voici une série de recommandations qui sont tirées de ce préambule.

Premièrement, la Chambre de commerce du Canada encourage les chambres de commerce locales et les chambres provinciales à insister auprès des communautés afin qu'elles adoptent et conservent des méthodes de gestion valables dans le domaine de l'éducation. Cela implique l'évaluation des besoins, l'élaboration d'objectifs pertinents et une évaluation permanente des réalisations des systèmes d'éducation. Il est reconnu que cette tâche n'est pas facile mais, d'une certaine façon, il faut s'en acquitter. Cela peut entraîner une plus grande efficacité des dépenses.

Deuxièmement, la Chambre encourage l'adoption et le maintien de méthodes de gestion acceptables et fiables dans les établissements d'éducation. Cela devrait comprendre, entre autres, des normes d'embauche raisonnables, une formation efficace et une évaluation régulière du rendement des professeurs, des communications efficaces et suivies entre les professeurs et les administrateurs, et une solution rapide et équitable à leurs griefs.

Troisièmement, reconnaissant la démographie fluctuante du pays et la rapidité du changement, la Chambre de commerce appuie fortement le mouvement pour l'éducation continue. Elle se félicite que le désir d'apprendre persiste pendant toute la vie, quels que soient les objectifs de l'étudiant. Parmi les objectifs de tels programmes, on doit retrouver le droit garanti à l'éducation qui répond aux aptitudes et aux intérêts de l'individu.

Dernièrement, la Chambre de commerce du Canada encourage les chambres de commerce locales et provinciales à prendre l'initiative de promouvoir activement une compréhension des besoins essentiels pour l'éducation et la formation spécialisée de tous les Canadiens si nous devons atteindre notre potentiel en tant que pays.

Monsieur le président, cela complète la résolution et démontre que la Chambre de commerce s'intéresse aux activités auxquelles se livrent des comités tels que le vôtre. Cet intérêt se manifeste très probablement au niveau des chambres régionales et, encore une fois, je crois que la Chambre de commerce des Provinces atlantiques vous parlera des besoins de la région dans son ensemble.

Mon expérience dans ma Chambre de commerce ne porte pas sur la formation spécialisée, même si je pense que chacun de nous touche à ce domaine d'une façon ou d'une autre.

J'aimerais ajouter aux commentaires de la chambre nationale et à leurs politiques en disant que la connaissance ou l'éducation ne permet pas seulement d'acquérir une certaine qualification. La qualification ne confère pas la sagesse même si la science, la technologie et la gestion lui ouvrent la voie—cela peut sembler un peu philosophique; le bulletin mensuel de

*[Text]*

monthly letter, which was first published in 1952 and talks about the beauties of learning.

• 2100

The point I am trying to make—and this has been brought out recently in the press—is that in Canada's haste to catch up to the economic realities of the eighties, vast numbers of students and individuals are dropping such topics such as the humanities and history in an education and are going into what is called, loosely, skills trades. From a strictly economic point of view, maybe Canada has spent too much time with the other type of education but I, for one, feel that in our haste, as I say, to catch up, all these other parts of education should not be forgotten.

I want to talk for a while—and I am taking all my ideas out of this article—about culture and its value to the skilled worker in enhancing his trade and his position in society.

There are many definitions of culture, but the sort of culture we have in mind includes three attributes: it trains workers to have a better understanding of the ins and outs of their jobs so that they know how they fit in with the laws of production and consumption; it helps workers to develop their true selves through intellectual or manual activity; culture qualifies everyone to assume responsibilities as a person and as a citizen, not only in the workshop, trade union and family, but also in the community and in the world community. It makes freedom more real by increasing its scope. Culture enables people to develop to the utmost of their desire and ability fullness of living physically, morally, intellectually and artistically. It helps them to weed out the nonessentials, to cleave to the significant in knowledge and to think clearly. It enables them to become all that they are created capable of being.

I discussed those last points because I believe a lot of technical education in this day and age is too narrow, too focused at one end. I think the rapidly increasing pace of knowledge in our world requires that individuals in the workforce must also have the ability to communicate, to discuss issues, to keep up with their trade. That is why I support a broader education than may seem justified for the short-term end of turning out a mechanic, a chemist or someone very specialized in a field. I think this flexibility in education is something that should not be lost sight of in Canada's efforts to increase the effectiveness of its workforce. Thank you very much.

**Le président:** Merci. Je pense, monsieur le président, que vous avez insisté sur un élément très important et trop souvent négligé, celui de l'éducation. J'aimerais savoir si dans le mot «éducation», vous parlez uniquement du point de vue académique ou si vous parlez également du point de vue pratique? En d'autres mots, est-ce que l'expérience pratique des jeunes dans un métier, dans un endroit quelconque, fait partie de l'éducation au sens général, ou vous limitez-vous seulement au point de vue académique?

*[Translation]*

la Banque Royale du Canada en fait mention qui a été publié pour la première fois en 1952 et porte sur les beautés de l'éducation.

Ce que j'essaie de prouver... et cette question a été soulevée récemment dans la presse... c'est que dans la hâte du Canada de rattraper les réalités économiques des années '80, un grand nombre d'étudiants et de personnes abandonnent des sujets tels les humanités et l'histoire et apprennent ce qu'on appelle librement des métiers spécialisés. D'un point de vue strictement économique, peut-être que le Canada a passé trop de temps à d'autres sortes d'enseignement, mais à mon avis j'estime que dans notre hâte de rattrapage, on ne devrait pas oublier ces autres aspects de l'enseignement.

J'aimerais parler pendant quelque temps... et je tire toutes mes idées de cet article... de la culture et de sa valeur pour les ouvriers spécialisés en vue d'améliorer leurs métiers et la position qu'ils occupent dans la société.

Il existe de nombreuses définitions de la culture, mais celle dont nous parlons possède les caractéristiques suivantes: elle apprend aux travailleurs à mieux comprendre les tenants et les aboutissants de leurs emplois, de façon qu'ils sachent comment ils s'insèrent dans le cadre des lois de la production et de la consommation; elle aide les travailleurs à se mettre en valeur par des activités intellectuelles ou manuelles; elle permet à quiconque d'assumer des responsabilités à titre de personne et de citoyen, non seulement à l'atelier, au syndicat et dans la famille, mais aussi dans la collectivité et dans la société mondiale. Cela donne plus de sens à la liberté en en accroissant la portée. La culture permet aux gens de s'épanouir, sur le plan physique, moral, intellectuel et artistique. Elle leur permet d'éliminer les choses superflues, de distinguer les connaissances importantes et de penser clairement. Elle leur permet de réaliser tous leurs talents.

J'ai parlé de ces derniers points, parce que je crois qu'actuellement, beaucoup d'enseignement technique est trop étroit et trop spécialisé. Je pense que l'augmentation rapide des connaissances dans notre monde exige que la population active puisse aussi être en mesure de communiquer et de discuter des questions, pour se tenir au courant des métiers. C'est pourquoi je suis en faveur d'un enseignement plus vaste que celui qui semble justifié à court terme pour former un mécanicien, un chimiste ou un travailleur très spécialisé dans un domaine. Je pense qu'on ne devrait pas perdre de vue cette souplesse dans l'enseignement au Canada, en vue d'accroître l'efficacité de la population active. Merci beaucoup.

**The Chairman:** Thank you. I think, Mr. President, that you have stressed a very important point, which is often neglected too much, that of education. I would like to know if in your definition of the word "education", you speak only about the academic point of view or if you also speak of the practical point of view. In other words, the practical experience of the young people in a trade, anywhere, is part of education in general, or do you limit only yourself to the academic point of view?

[Texte]

• 0905

[Traduction]

**Mr. Gallagher:** I do not limit education strictly to one side, to the academic, I think practical experience is fine. What I see as the danger is that in many trade schools—and I am not referring to the ones in Bathurst—I get the impression that there is a ruthless efficiency that turns people in at 8.30 in the morning and out at 4.30 without having had the opportunity to reflect on the role of a worker in society, the role that their trade has played, maybe, over 300, 400 or 1,000 years in the development of the workforce. What I think is that a lot of workers and I do not refer just to the trades, maybe do not have enough pride in the type of work they are doing. In Canada, as opposed to other countries, certain people in certain trades are not looked up to, or do not have the social prestige they should, indeed, have.

**Le président:** Est-ce que vous pensez qu'à la longue, l'idée que vous venez de présenter, et qui est fort intéressante, dans le domaine de l'éducation, peut rejoindre nos préoccupations et régler d'une façon ou d'une autre les problèmes de chômage auxquels nous faisons face actuellement, et auxquels nous aurons à faire face dans les années 80? Autrement dit, est-ce que vous pensez qu'un développement au sein de l'individu dans le domaine de la culture, de l'éducation peut, peut-être, faire apprécier davantage la vie au citoyen, lui donnera un meilleur équilibre à sa journée? Il n'y a pas que le travail, il y a un aspect culturel de la vie aussi. Ainsi plus de monde participerait au travail et cela aurait peut-être une influence au point de vue de la diminution du chômage?

**Mr. Gallagher:** I think to a great extent that is true. Work is a main purpose, I suppose, of this type of seminar, having people work at meaningful jobs. Education, and a broad education, a general education, makes your workforce adaptable to changes that may be unforeseen now but are sure to come in 10 years or 20 years time. The more flexible the workforce is, the easier it will be for later governments, or employers, to adapt the workforce to the changing technological age. We all know how quickly the microcomputer, or the plastic silicone chip in communications, has affected industries. What a country like Canada has is a good educated workforce, and we should not go away from the general aspects of this workforce to become too specific, or it is going to affect us in the long run. That is the point I am trying to make.

**The Chairman:** Do you think your chamber could do something to try to solve this very important problem of unemployment? Have you any suggestions to make to our task force as to how to find a solution to this real problem?

**Mr. Gallagher:** One of the things the chamber has done has been to run educational programs in the schools. The name of one of the programs is Understanding Our economy. What that program does is put a businessman in front of the class. It is a structured lecture; material is supplied, there are slides, and at the end of the class the students have an opportunity to ask the businessman just what his day-to-day problems are. What that businessman tries to do is show the students that it

**M. Gallagher:** Je ne limite pas l'éducation strictement au point de vue académique. Je pense que l'expérience pratique est bonne. Je vois, cependant, un danger dans de nombreuses écoles de métiers... et je ne veux pas parler de celles de Bathurst... J'ai l'impression qu'il existe une efficacité impitoyable qui fait travailler les gens de 8 h 30 à 16 h 30 sans avoir l'occasion de réfléchir sur le rôle du travailleur dans la société, le rôle de leur métier pendant 300, 400 ou 1,000 ans dans le développement de la population active. Je pense à une foule de travailleurs, et je ne parle pas seulement des ouvriers spécialisés, qui n'ont pas assez de fierté dans leur genre de travail. Au Canada, contrairement à d'autres pays, certains employés de métiers ne jouissent pas du respect ou du prestige social qui leur est dévolu.

**The Chairman:** Do you think that as we go along, the idea you just submitted and which is very interesting in the educational field, can come close to our concerns, and solve in one way or another the unemployment problems which confront us presently, and which will confront us in the eighties? In other words, do you think that individual development in the field of culture, of education, can perhaps allow the citizen to enjoy life better and to give a better balance to his day? There is not only work, but the cultural aspect of work. Thus, if more people took part in the work, this perhaps could have an influence in reducing unemployment.

**M. Gallagher:** Je pense que dans une grande mesure cela est vrai. Le travail est le but principal, je suppose, de cette sorte de séminaire, faire travailler des gens à des emplois significatifs. L'éducation, une vaste éducation, une éducation générale, permet à la population active de s'adapter à des changements habituellement imprévus, mais qui surviendront dans 10 ou 20 ans. Plus la population active est souple, plus il sera facile pour les gouvernements ultérieurs, ou les employeurs, d'adapter cette population à l'âge des changements technologiques. Nous savons tous combien rapidement le micro-ordinateur ou la pastille au silicium a influencé les industries dans les communications. Le Canada dispose d'une population active bien éduquée et nous ne devrions pas nous éloigner des aspects généraux de cette population active pour devenir trop précis, sinon cela nous touchera à long terme. C'est ce que j'essaie de prouver.

**Le président:** Pensez-vous que votre chambre de commerce pourrait faire quelque chose pour résoudre ce grave problème de chômage? Avez-vous des suggestions à faire à notre groupe de travail sur les moyens de trouver une solution à ce véritable problème?

**M. Gallagher:** Une des choses que la chambre a faite a consisté à réaliser les programmes d'éducation dans les écoles. L'un de ces programmes s'intitule «Understanding Our Economy». Ce programme consiste à demander à un homme d'affaires de parler à la classe. C'est une conférence structurée; il fournit du matériel, il y a des diapositives et à la fin de la classe les étudiants ont l'occasion de demander à l'homme d'affaires ce que sont ses problèmes quotidiens. L'homme



[Text]

is not impossible to become like him, and that he is not an ogre, he does want to make a profit but he also wants to employ their older brothers and sisters, their fathers or whatever. It is a program that might, if it reached enough individuals in high schools, or whatever, show that there are benefits in capitalism, there are benefits in going out and trying to start up a business of your own. If that type of program works in some small way, perhaps that will lessen unemployment.

• 2110

The other thing the chamber has done has been to participate with manpower in job creation programs, and our liaison with the present branch in Bathurst has been very successful. We have had good success with our programs and our members have been very pleased with the reaction we got.

**The Chairman:** Do you think your chamber would be ready to supervise some projects?

**Mr. Gallagher:** It is very difficult in a small town. The chamber executive in a bigger community is a very established body, in more ways than one. We do not have the luxury of that in a community of the size we have. We have a part time secretary-manager and are really not equipped to get too actively involved in that role.

**Le président:** Si le gouvernement ou le Parlement canadien vous donnait certaines ressources financières, est-ce que vous seriez prêt à prendre la responsabilité d'aider la population à réaliser des projets sous votre direction? En d'autres mots, on cherche des façons de créer des emplois... Et il faut qu'il y ait des gens qui soient responsables des projets. On dit que les technocrates, les fonctionnaires sont insensibles, ne connaissent pas les problèmes, etc., etc... Est-ce que vous seriez prêts à agir comme intermédiaire et à participer à une formule où vous pourriez apporter votre expérience du milieu, et la mettre au service de la population pour réaliser des projets, à condition évidemment que vous ayez certaines ressources financières?

**Mr. Gallagher:** Again, it goes back to the role of the individual member of the chamber who would be forced to co-ordinate such a task. We have the problem where we have no full-time staff. The people with the expertise in the chamber are often businessmen themselves and they are out on the firing line running their own businesses. There is no doubt that the public service has the time and the techniques to provide the processing and the necessary checking before grants, and such, can be made to certain businesses. Whether the chamber could help by using imagination in trying to direct this amongst different choices—that may be the direction in which they could be of some assistance. But, certainly, the initial screening would be best done by the present authorities.

**Le président:** Est-ce que vous croyez que l'entraînement en usine, ou le *training on the job*, est suffisamment développé

[Translation]

d'affaires essaie de montrer aux étudiants qu'il n'est pas impossible de devenir comme lui et qu'il n'est pas un ogre, qu'il veut faire un profit, mais qu'il veut aussi employer leurs grands frères et leurs grandes sœurs, leurs pères ou qui que ce soit. C'est un programme qui pourrait prouver, s'il atteignait assez de personnes dans les écoles secondaires, ou où que ce soit, que le capitalisme comporte des avantages, que c'est avantageux de lancer sa propre entreprise. Si cette sorte de programme fonctionne modestement, peut-être qu'il diminuera le chômage.

L'autre chose que la chambre de commerce a faite a consisté à participer avec la Main-d'œuvre à la réalisation de programmes de création d'emplois, et notre collaboration avec la succursale actuelle à Bathurst a été excellente. Nos programmes ont eu beaucoup de succès et nos membres sont très heureux de la réaction obtenue.

**Le président:** Pensez-vous que votre chambre de commerce serait prête à superviser certains projets?

**M. Gallagher:** C'est très difficile dans une petite ville. La direction d'une chambre de commerce dans une grande ville est un organisme solidement établi à plus d'un titre. Nous ne pouvons nous payer ce luxe dans une localité aussi petite que la nôtre. Nous avons un secrétaire-administrateur à temps partiel et nous ne sommes pas vraiment équipés pour jouer ce rôle aussi activement.

**The Chairman:** If the government or the Canadian Parliament gave you some financial resources, would you be ready to refuse responsibility of helping the people who implement projects under your supervision? In other words, we are looking for means of creating employment... and we should have people responsible for projects. They say that the technocrats, the civil servants are insensitive, that they do not know the problems, etc., etc... Would you be ready to act as go-betweens and to participate in a formula where you could bring along your experience of the environment, and offer to the people in order to implement projects, provided naturally that you had some financial resources?

**M. Gallagher:** Une fois encore, il appartient à chaque membre de la chambre de commerce de coordonner cette tâche. Nous avons des difficultés, car nous n'avons pas d'employés à temps plein. Les personnes spécialisées de la chambre de commerce sont souvent des hommes d'affaires eux-mêmes et ils sont sur la ligne de tir, puisqu'ils exploitent leur propre entreprise. Sans doute que la Fonction publique dispose du temps et des techniques voulues pour fournir le traitement et la vérification nécessaires avant d'accorder des subventions, et celles-ci doivent être accordées à certaines entreprises. La chambre de commerce pourrait recourir à son imagination pour orienter celle-ci parmi divers choix... C'est peut-être la direction où elle pourrait fournir de l'aide. Mais certainement, la sélection initiale serait mieux faite par les autorités actuelles.

**The Chairman:** Do you believe that plant training or training on the job is developed enough in your area, or don't you

[*Texte*]

dans votre milieu, ou ne pensez-vous pas que s'il y avait plus d'entraînement à l'usine, les jeunes pourraient plus facilement trouver des emplois ils pourraient plus facilement trouver leur place au soleil dans le domaine du travail?

**Mr. Gallagher:** The trouble with on the job training, and it is not really trouble, I think is in the image that Canadians have. Europeans, I believe, channel their workforce into on the job training at a much younger age than we Canadians have been used to doing—or will accept, as we might see that as an infringement on the individual's rights. I think on the job training is certainly valid, it is liable to produce skilled tradesmen more easily than any other method. But there is a toll, there is a price. I cannot speak with any expertise, but I do not know whether it will ever catch on in Canada as much as it has in Europe, for example. I cannot but remember reading in the financial papers that, I think, the Canadian de Havilland talked about their apprenticeship program and there were only two employees out of 1,500 on it. I find that awfully strange, but it shows that there is something about the system that has not really worked in Canada.

**The Chairman:** Thank you, Mr. Gallagher. Mr. Hawkes.

**Mr. Hawkes:** Thank you.

My first question is, within your organization how many members would you have?

**Mr. Gallagher:** In the chamber organization, our membership ranges from 80 to 120 in any given year; at the present time, we are about 80. That would take up organizations like the major mines or mill in this area down to the one-man operation, so I cannot say how many individuals, exactly, we represent, but it is 80 separate entities.

**Mr. Hawkes:** At your get-togethers, in a formal or more likely an informal way, as these are all employers do they talk about the problems they are having in getting suitable employees? And could you share, in a little more detail, information about some of those, if there are any? Maybe there is such an unemployment situation here that no employer really has trouble getting employees.

**Mr. Gallagher:** The major industries in the area being the resource-based industries, the mining and pulp and paper ones, I think, take an active interest in recruiting. This would be handled by their own departments and it really has not come before our local chamber. For example, when this hearing was discussed, we canvassed the directors, who represent a lot of industries in the area. The mining one, for example, said that they would be presenting a brief through the mining association, outlining their specific problems in that industry. I think they will be presenting it in Fredericton, so you may have more information from them as to one particular industry in our area at a later date.

**Mr. Hawkes:** But, informally, is there no talk amongst employers? Let us leave the major ones out, let us talk about

[*Traduction*]

think that if they were more plant training, the young people could find employment more easily, they could find their place in the sun in the labour field?

**Mr. Gallagher:** Le problème qu'on éprouve avec la formation en cours d'emploi, et ce n'est pas vraiment un problème, réside dans l'image des Canadiens. Les Européens, je crois, canalisent leur population active dans la formation sur le tas à un âge beaucoup plus précoce que nous les Canadiens, ont l'habitude de le faire... ou acceptent cette situation car nous considérons cela comme un empiètement sur les droits de la personne. Je pense que la formation en cours d'emploi est certainement valable. Elle permet de former des ouvriers spécialisés beaucoup plus facilement que par toute autre méthode. Mais il y a un prix à payer. Je n'ai pas d'expérience dans le domaine, et j'ignore si cela réussira au Canada autant qu'en Europe, par exemple. Je me rappelle avoir lu dans des journaux financiers, je pense dans le *Canadian de Havilland* a parlé de leur programme d'apprentissage et seulement deux de leurs 1,500 employés y participent. Je trouve cela très étrange, mais j'y vois une preuve que quelque chose dans le système n'a pas tourné rond au Canada.

**Le président:** Merci, monsieur Gallagher. Monsieur Hawkes.

**Mr. Hawkes:** Merci.

Je désirerais d'abord savoir combien votre organisation compte de membres.

**Mr. Gallagher:** Notre Chambre de commerce regroupe entre 80 à 120 membres pour une année donnée; à l'heure actuelle, nous sommes 80 environ. Cela représente des organismes tels que les principales mines ou l'usine de pâtes et papiers de la région, je ne peux donc être plus spécifique sur le nombre d'individus qu'elle représente, mais elle compte 80 entités distinctes.

**Mr. Hawkes:** Lors de vos réunions officielles ou vraisemblablement officieuses, puisque cela se passe entre employeurs, les membres discutent-ils des problèmes qu'ils éprouvent à recruter des employés compétents? S'il existe des problèmes, pourriez-vous nous donner quelques détails? Le chômage est peut-être tellement important ici qu'aucun employeur n'éprouve de difficultés à recruter des employés.

**Mr. Gallagher:** Les principales industries de la région étant des industries qui exploitent les ressources naturelles telles que les mines et les usines de pâtes et papiers, je crois qu'elles s'intéressent activement au recrutement. Elles ont leur propre service d'embauche et notre Chambre de commerce locale ignore les problèmes qu'elles ont pu éprouver. A titre d'exemple, lorsqu'il a été question de cette audience, nous avons fait des démarches auprès des directeurs des principales industries de la région. Le directeur des mines nous a dit qu'il présenterait un exposé, par l'entremise de l'association des mines, qui décrirait les problèmes propres à cette industrie. Je crois qu'on le présentera à Fredericton, et cela nous permettra d'obtenir de plus amples renseignements sur cette industrie.

**Mr. Hawkes:** Mais lorsque vous êtes entre employeurs, n'en discutez-vous pas? Oublions les principales industries et par-

[Text]

the smaller outfits that employ five people, or three people, or eight. Are there problems in this region in getting satisfactory employees?

**Mr. Gallagher:** There is not too much discussed at our local meetings, that I can recall, dealing with that problem. I am sure the problem exists. I would visualize Bathurst, though, as being a community that has two very big employers, maybe two or three, and there is a big difference between them and the next-sized firm in Bathurst, which is a three-man one. There seems to be a gap in the area in between. I cannot answer your question any better than that.

**Mr. Hawkes:** You read off to us four goals for education. Is the chamber doing anything about those in your local area? Are you making submissions to local school boards, or are you taking on the responsibility of assessing needs, or anything of that kind?

**Mr. Gallagher:** Actually, this is policy that has just been passed out of the national chamber this fall. Our chamber has not really taken an active role in working towards any of these. This is the first time we have gone public with this in our area.

**Mr. Hawkes:** Okay. I think that is all.

**The Chairman:** Mr. Gallagher, thank you, and please do not forget that we count on you to help us to solve this very important problem. Thank you.

Mr. Kevin O'Connell.

**Mr. Kevin W. O'Connell (President, Bathurst District Labour Council):** Members of the committee, on behalf of the Bathurst District Labour Council I am pleased to be here tonight to express our ideas and thoughts on this subject. I am not here with a formal brief, as such, to present to you people. I believe the Canadian Labour Congress has already submitted a brief to your committee and the New Brunswick Federation of Labour will be submitting a lengthy brief tomorrow, also, to your committee. I am here to elaborate on a few of the points the labour council supports and also to look at some of the problems in this area, as we perceive them.

• 2120

First, I would like to look at problems with the unemployment insurance in this area. As Mr. Chiasson alluded to previously, there are problems. I have seen people on unemployment insurance who have tried to stay on unemployment insurance, help themselves and make themselves more employable for the future. However, they placed themselves in a very restrictive bracket and their unemployment insurance was cut off; they confined themselves so that there were too few hours in which they could work, so to speak, so the unemployment insurance office said, because of the way the law is written, you can no longer stay on unemployment insurance. I also understand that the Unemployment Insurance act has provision for people to apply to Manpower to get training allowances that way. There are problems, however, in that people do not always understand the law the way it is written, or they do

[Translation]

lons des plus petites entreprises qui emploient trois, cinq ou huit personnes. Avez-vous des problèmes dans cette région à recruter des employés compétents?

**M. Gallagher:** Au cours de nos réunions locales, je ne me rappelle pas qu'on ait vraiment parlé de ce problème. Je suis certain que le problème existe. Je me représente Bathurst comme une ville qui a deux très gros employeurs, peut-être deux ou trois, et il existe une énorme différence entre ces industries et l'industrie qui suit dans l'ordre d'importance et qui n'embauche que trois personnes. Il semble exister un abîme entre elles. Je suis incapable de vous fournir une meilleure réponse.

**M. Hawkes:** Vous nous avez lu vos quatre objectifs en matière d'éducation. La Chambre de commerce a-t-elle pris certaines mesures à cet effet dans votre région? Avez-vous fait certaines suggestions aux commissions scolaires locales ou prenez-vous la responsabilité d'évaluer les besoins ou autre chose du genre?

**M. Gallagher:** En fait, ces politiques n'ont été adoptées par la Chambre de commerce nationale que cet automne. Notre Chambre de commerce n'a pas encore pris de mesures pour réaliser ces objectifs. C'est la première fois dans notre région que nous prenons des mesures publiques.

**M. Hawkes:** Ça va. Je crois que c'est tout.

**Le président:** Monsieur Gallagher, merci, et n'oubliez pas que nous comptons sur vous pour nous aider à résoudre cet important problème. Merci.

Monsieur Kevin O'Connell.

**M. Kevin W. O'Connell (président du Conseil du travail du district de Bathurst):** Messieurs les membres du comité, au nom du Conseil du travail de Bathurst et de la région, je suis heureux d'être ici ce soir et de vous faire part de nos idées et nos opinions sur ce sujet. Je n'ai pas d'exposé officiel à vous soumettre. Je crois que le Congrès du travail du Canada vous en a déjà soumis un et la Fédération du travail du Nouveau-Brunswick doit vous remettre un exposé détaillé demain. Je suis ici afin de vous donner des détails sur certains points que le Conseil du travail appuie et également pour examiner, tel que nous les voyons, certains problèmes inhérents.

J'aimerais d'abord parler des problèmes rencontrés dans ce domaine avec l'assurance-chômage. Comme M. Chiasson le faisait remarquer plus tôt, il y a des problèmes. J'ai vu des gens qui recevaient des prestations d'assurance-chômage, et qui ont tenté de continuer à en recevoir, s'entraider et essayer de mieux se préparer à occuper un emploi éventuel. Cependant, il s'agit d'une catégorie très restreinte de travailleurs et leur assurance-chômage a été suspendue; ils se sont confinés et, pour ainsi dire, ils disposaient d'un nombre insuffisant d'heures pour travailler et le bureau d'assurance-chômage a affirmé qu'en se basant sur le libellé actuel de la loi, ils ne pouvaient plus recevoir de prestations d'assurance-chômage. Je crois que, conformément à la Loi sur l'assurance-chômage, les gens peuvent s'adresser au Centre de main-d'œuvre pour toucher des allocations de formation. Il y a cependant des problèmes,



*[Texte]*

not always follow the right avenues, or what have you, so they are cut off from their unemployment insurance.

I would like this committee to look at this area; maybe they could suggest to some other committees the House of Commons that changes could be made in the Unemployment Insurance Act. As to the act itself, I deal with it, I am a member of the board of referees for the Unemployment Insurance Commission, and you do not always see something in black and white. I think you know yourselves that when the government writes a piece of legislation they will state something in black and white, their ideas, and then, in the next paragraph, it says: notwithstanding anything that is said in the aforementioned paragraph the following applies. So I think—yes, the constitution.

**The Chairman:** True.

**Mr. O'Connell:** The provincial government does it, the federal government does it.

I foresee problems in skilled trades coming up in this area within this decade, because we are looking at two, and possibly more, major projects that will come on the line. If they do come about, we will definitely have a skilled trade shortage in this area, we will have it in the construction trades and we will have it in other skilled trades. I think now is the time when we have to look at training people, and we have to do it with the utmost haste if we are going to meet the shortages that with come about. If we look at the unemployment situation in our area, we are running presently at 20 per cent in northern New Brunswick. If you spread that to the under-25 group, I think you will see a very sad situation, you look at the national figures, for the whole of Canada it is somewhere around 14 per cent for the under-25s who are unemployed; if you compare that with 20 per cent unemployment in our area, you are talking probably 25 per cent to 30 per cent of under-25s unemployed. It makes it very difficult for a person looking to get into job training, as Mr. Campbell said earlier. He gets into particular training and finds, when he gets out, that there is no job there. Whose fault is it? Is it Manpower's because they directed him into that certain line? Or is it the fellow's because he wanted that job? So I think we have to look at where we are going in terms of job training.

We also have to look at people being pirated, so to speak, away from our area, the skilled trades. We see it quite frequently, big companies from northern Quebec, from Alberta, Saskatchewan, and what have you, come in here, set up shop for a week and advertise in the local papers and on the radio that they want such and such a skilled trade. It makes it very difficult for the employers in this region who are training—and I think the major employers in this area have a very good record in terms of training their employees. I find myself in the awkward position of addressing your committee tonight and availing myself of some of your programs, as I am presently on a Manpower training allowance.

*[Traduction]*

car les gens ne comprennent pas toujours le libellé de la loi, ou ils ne s'y prennent pas toujours de la bonne façon, ou il y a d'autres raisons, alors ils perdent leurs prestations d'assurance-chômage.

J'aimerais que cette commission se penche sur ce sujet; elle pourrait peut-être suggérer à certaines autres commissions de la Chambre des Communes que des changements pourraient être apportés à la Loi sur l'assurance-chômage. Quant à la loi elle-même, je l'interprète, je suis membre du comité d'arbitrage pour la Commission d'assurance-chômage et les choses ne sont pas toujours noir sur blanc. Vous savez certainement que lorsque le gouvernement rédige un texte de loi on y retrouve des choses noir sur blanc, les idées, et dans le paragraphe suivant affirme, malgré ce qui est stipulé dans le paragraphe précédent, que les dispositions suivantes s'appliquent. Il en est ainsi de la Constitution.

**Le président:** C'est vrai.

**M. O'Connell:** Le gouvernement provincial le fait, le gouvernement fédéral le fait.

J'anticipe des problèmes dans ce domaine pour les métiers spécialisés au cours de la présente décennie, car nous prévoyons au moins deux importants projets qui entreront en ligne de compte. S'ils se concrétisent, nous aurons définitivement une pénurie de main-d'œuvre spécialisée dans ce domaine, elle se manifesterait dans les métiers de la construction et dans d'autres métiers spécialisés. Je crois qu'il est temps d'envisager la formation des travailleurs et nous devons nous hâter si nous voulons éviter les pénuries prévues. Le chômage dans notre région a maintenant atteint 20 p. 100 dans le nord du Nouveau-Brunswick. Si nous appliquons ce chiffre aux moins de 25 ans, il s'agit d'une bien triste situation. Si vous consultez les statistiques nationales pour l'ensemble du Canada, le pourcentage des chômeurs de moins de 25 ans est d'environ 14 p. 100; si vous le comparez aux 20 p. 100 dans notre région, cela implique probablement que 25 p. 100 à 30 p. 100 des personnes de moins de 25 ans sont en chômage. Comme monsieur Campbell le mentionnait plus tôt, il est très difficile pour un individu de profiter d'un cours de formation. Il s'inscrit dans un certain domaine et, lorsqu'il a terminé, il découvre qu'il n'existe pas d'emploi. À qui la faute? Le Centre de main-d'œuvre est-il responsable puisqu'on l'a orienté vers un certain champ d'activité? Ou, est-ce la faute de l'individu qui désirait ce genre d'emploi? Je crois que nous devons déterminer nos objectifs en termes de formation d'emploi.

Nous devons également considérer les individus qui nous sont, pour ainsi dire, enlevés, les travailleurs spécialisés. Il arrive souvent que d'importantes compagnies du nord du Québec, de l'Alberta, de la Saskatchewan ou d'autres régions, viennent ici, ouvrent un bureau pendant une semaine, passent des annonces dans les journaux locaux et à la radio pour des travailleurs spécialisés. J'estime que cela rend les choses très difficiles pour les employeurs de cette région qui forment les individus—et je crois que le dossier des principaux employeurs de cette région qui dispensent une formation à leurs employés, est très bon. Je me retrouve dans une position difficile en m'adressant à votre comité ce soir, car je profite de certains de

[Text]

**The Chairman:** Good.

**Mr. O'Connell:** With reference to that aspect, I would like to refer to the Canadian Labour Congress' brief. They propose the setting up of a grant levy system, which I am sure you are familiar with, and this would equalize the cost to all employers in terms of training. If some employers do not want to train in certain areas, they will be assessed a certain cost, or levy, if you want. Other employers who train their employees, and who pay for this training, will receive a grant. I believe it is the fairest way in which you can administer a system of this kind, because you are going to have some employers, the small ones particularly, who just will not be able to afford the complete cost of training.

• 2125

With those brief comments, I would like to say once again that the Federation of Labour will be presenting an in-depth brief tomorrow, I believe, in Moncton. The labour council definitely is behind this brief and supports it in all its aspects, and we also support the Canadian Labour Congress in their brief.

**The Chairman:** Thank you.

**Mr. Hawkes:**

**Mr. Hawkes:** Thank you very much. That is a nice brief, we really appreciate it.

You made one comment about UIC. I may have dozed for a second, and I did not quite catch it, but are employers deliberately employing people for fewer than the required number of hours to be eligible? Is that a pattern in the district? Is that what you were saying?

**Mr. O'Connell:** No, no. I was referring to people on UIC. If they want to avail themselves of some programs in night school, or what have you, or half-day training, if they can get the different courses available to them they will enrol for these courses, thinking they can stay on unemployment insurance and, in the meantime, if they can complete the course, they are assuring themselves of a better chance of getting a job. But, because of the restrictions they have placed on themselves in terms of the number of hours they are available for work, they are suspended from unemployment insurance. They have to be directed by Manpower, in order to say on unemployment insurance; if they are not directed by Manpower, they are automatically cut off if they have placed undue restrictions on themselves. The way I look at it, if a man wants to better himself, or a woman wants to better herself and take training for four hours a day, he or she is still available for the other 20 hours—and most people will say that they are available for a certain number of hours a day—and should still be entitled to receive unemployment insurance, they should not be cut off.

**Mr. Hawkes:** Okay. You mention that there is a possibility of two major projects for this area. Could you share those with us for a minute?

[Translation]

vos programmes et je reçois présentement une allocation de formation du Centre de main-d'œuvre.

**Le président:** Bien.

**M. O'Connell:** A ce point de vue, j'aimerais me référer à l'exposé présenté par le Congrès du Travail du Canada. L'établissement d'un impôt sur les subventions, que vous connaissez certainement, et cela permettrait d'égaliser les coûts pour tous les employeurs en ce qui concerne la formation. Si certains employeurs ne désirent pas assurer la formation dans des secteurs particuliers, on leur imposera des frais, ou une certaine taxe, si vous voulez. Les autres employeurs qui assurent la formation de leurs employés, et qui paient cette formation, auront droit à une subvention. Je crois que c'est là la façon la plus juste d'administrer un système de cette sorte, car il y a des employeurs, surtout les plus modestes, dont les moyens ne leur permettent pas de défrayer tout le coût de la formation.

Avec ces brèves observations, je répète que demain la Fédération du travail présentera un exposé approfondi, je crois, à Moncton. Le Conseil du travail appuie certainement cet exposé dans tous ses aspects, et nous appuyons également le Congrès du travail du Canada dans leur exposé.

**Le président:** Merci.

Monsieur Hawkes.

**M. Hawkes:** Merci beaucoup. Voilà un très bel exposé, qui nous plaît énormément.

Vous avez fait une observation sur la CAC, et je me suis peut-être assoupi pendant un moment, et je ne l'ai pas entendue; mais est-ce que les employeurs embauchent délibérément des travailleurs pendant un nombre d'heures inférieur au nombre requis de façon à être admissible? Est-ce là une tendance dans le district? Est-ce que c'est ce que vous disiez?

**M. O'Connell:** Non, non. Je parlais des prestataires de la CAC. S'ils désirent suivre les cours du soir, ou d'autres cours ou encore les cours d'une demi-journée, s'ils peuvent obtenir les divers cours disponibles, ils s'inscriront à ces cours, en pensant qu'ils peuvent continuer de toucher des prestations d'assurance-chômage; et entre-temps, s'ils peuvent terminer les cours, ils auront de meilleures occasions d'obtenir un emploi. Mais, à cause des restrictions qu'ils se sont imposés à l'égard du nombre d'heures de travail pendant lesquelles ils sont disponibles, leur assurance-chômage est suspendue. La Main-d'œuvre ne leur dit pas, leurs prestations seront automatiquement coupées, s'ils s'imposent des restrictions excessives. La façon dont je l'envisage, si un homme ou une femme désire s'améliorer et suivre des cours quatre heures par jour, il ou elle sont toujours disponibles durant les 20 autres heures; et la plupart des gens diront qu'ils sont disponibles pendant un certain nombre d'heures par jour et qu'ils ont toujours droit à toucher des prestations d'assurance-chômage et qu'on ne devrait pas les leur retirer.

**M. Hawkes:** D'accord. Vous dites qu'il est possible de réaliser deux grands projets dans cette région. Pouvez-vous nous en parler un instant?

## [Texte]

**Mr. O'Connell:** We are looking at the expansion or modernization of Consolidated Bathurst, which is a pulp and paper mill in this area. We have been waiting for the announcement for some 15 years, it has been announced by numerous politicians over the years. We are still waiting. I hear through the grapevine that there is another announcement coming shortly, so we still have our fingers crossed.

**The Chairman:** Maybe tonight—Mr. Miller is supposed to be here.

**Mr. O'Connell:** There has also been considerable discussion about a lead-zinc refinery in this area for quite a number of years. It was somewhat of an issue in the last federal election, and we found at that time that the lead-zinc reserves in this area are such that it is the only place in Canada where another refinery would be feasible—we have the highest reserves of lead and zinc in Canada. So it has to come, and the sooner the better to help alleviate some of our unemployment in this area.

**Mr. Hawkes:** Okay. In anticipation of those 15-year announcements, you have indicated clearly that there would be a skill shortage. You represent the trades and labour council. The testimony we pick up as we go across the country into different areas is of two kinds. There are people who say that the unions are a root cause of the lack of training. Basically, there are two problems involved from a union perspective, the first one being seniority, so that those people who are younger and have had less time on the job are the first to be laid off, and that happens to coincide with the fact that quite often they are the group in training. That training gets interrupted, and when that happens people drift away. That is one of the problems. The other is the union commitment, from time to time, to the ratio of trainees to journeymen. There are those who have testified before us who say that those ratios should be different, and, in fact, in some of the higher growth areas in western Canada that seems to be the case. Where they have labour problems in terms of getting the bodies to go ahead with projects, those things tend to loosen up a little—at least the latter one. I was just wondering if you could give us some local input on the seniority provision and the ratio of apprentices or trainees to journeymen.

• 2130

**Mr. O'Connell:** In terms of their ratio, if we look at it in this area we do not really follow a strict proportion of journeymen to apprentices. I think if a certain ratio were followed, you would probably see more training and more apprentices on the job in more instances than not in this area, because the ratio of apprentices to journeymen is very low. It fluctuates at times, but I would say that on the average the ratio is very low.

As to seniority, it is a very cyclical thing in terms of unemployment. Right now the construction trades are going through a very bad period where unemployment is high in those trades, especially in this area. If there is an influx of new people trained for that particular line of work, I think you are not helping the situation. If you unemploy somebody who is

## [Traduction]

**M. O'Connell:** Nous parlons de l'expansion ou de la modernisation de Consolidated Bathurst, qui est une usine de pâtes et papiers dans cette région. Cela fait 15 ans que nous attendons cette nouvelle, qui a été annoncée par de nombreux politiciens au fil des ans. Nous attendons encore. La rumeur publique veut qu'on annonce encore la nouvelle bientôt; touchons donc du bois.

**Le président:** M. Miller est censé être ici ce soir.

**M. O'Connell:** Depuis un bon nombre d'années, on parle beaucoup d'une raffinerie de plomb et de zinc dans cette région. Cette question a été un peu soulevée au cours de la dernière élection fédérale et nous avons constaté alors que les réserves en plomb et en zinc de cette région sont si riches que c'est le seul endroit au Canada où l'établissement d'une autre raffinerie serait rentable; nous avons les meilleures réserves de plomb et de zinc au Canada. Le projet doit donc être réalisé et le plus tôt sera le mieux, pour remédier au chômage dans notre région.

**M. Hawkes:** D'accord. En prévision de la diffusion de ces nouvelles pour 15 ans, vous avez indiqué clairement qu'il y aurait une pénurie d'employés spécialisés. Vous représentez le conseil des métiers et du travail. Les témoignages que nous recueillons lors de nos voyages au pays peuvent être classés en deux catégories. Il y a des gens qui prétendent que les syndicats représentent la cause principale du manque de formation. Fondamentalement, il y a deux problèmes du point de vue des syndicats, le premier étant l'ancienneté, de sorte que les jeunes gens, qui ont eu le moins de formation au travail sont les premiers à être mis à pied, et cela correspond au fait qu'ils sont souvent le groupe de stagiaires. Cette formation est interrompue et lorsque cela se produit, les gens s'éloignent. C'est l'un des problèmes. Un autre problème consiste, de temps en temps, en le rapport entre les stagiaires et les ouvrier auquel s'engage le syndicat. Des témoins nous ont dit que ces rapports devraient être différents et, effectivement, dans certains secteurs de l'Ouest du Canada qui connaissent un taux de croissance élevé, et où cela semble être le cas. Lorsqu'ils connaissent des problèmes de main-d'œuvre, quand ils demandent aux organismes de réaliser les projets, ces choses tendent à se relâcher un peu, au moins les dernières. Je me demande si vous pourriez nous donner des renseignements sur l'ancienneté et le rapport entre les apprentis ou les stagiaires ou les ouvriers.

**M. O'Connell:** En ce qui concerne le rapport, si vous l'envisageons dans cette région, nous ne suivons pas vraiment un rapport strict entre les ouvriers et les apprentis. Je pense que si l'on suivait un certain rapport, il y aurait plus de formation et d'apprentis dans cette région, parce que le rapport entre les apprentis et les ouvrier est très bas. Il varie parfois, mais je dirais qu'en moyenne le rapport est très bas.

En ce qui concerne l'ancienneté, elle est très cyclique quant au chômage. Actuellement, les métiers de la construction traversent une très mauvaise période pendant laquelle le chômage est élevé dans ces métiers, surtout dans cette région. S'il y a un afflux de nouvelles personnes formées dans ce genre de travail, je pense qu'on n'aide pas à corriger la situation.



**[Text]**

older to employ a junior man, you are still not helping the situation.

I think you referred to the mobility factor earlier on in some of your discussions, and Mr. Chiasson referred to it too, when he talked. He said that a good 25 per cent of the population has moved out of this area. I would say that another good 25 per cent move around the province into different areas getting work. If you look at the people who are working at the nuclear power plant at Lepreau, or who are working on heavy construction projects, they come in large part from northern or northeastern New Brunswick. We have a very mobile workforce in this area, they move around a lot.

**Mr. Hawkes:** Okay. My last question is on the grant levy. Every time this surfaces I ask, basically, the same question: which occupations, which industries should be subject to grant levy and which should not? Were you here this afternoon?

**Mr. O'Connell:** No, I was not.

**Mr. Hawkes:** I phrased it in the following context, to an employer who was before us: You have hired a university graduate, should there be a special levy to pay back the university for the training? Where does it stop? do you have any specifics as to where you think the grant levy would work or where it should be applied?

**Mr. O'Connell:** It would work in terms of your skilled trades, where the employer should be training certain numbers of skilled trades. If you refer to a university graduate, that basically is not the employer's responsibility, although he is going to require a certain number of university graduates on the job. In terms of his skilled trades, he has a certain responsibility to train his workers, and if he does not train them, and all he does is go out and take somebody else who has been trained by another employer, he should have a certain responsibility to pay too.

**Mr. Hawkes:** How does that run into seniority? If the union makes him drop the trainees, then-...

**Mr. O'Connell:** But we are not referring to trainees, we are referring to trained people.

**Mr. Hawkes:** It just gets levied, once he hires somebody with a journeyman's—he has to put money into the pot.

**Mr. O'Connell:** He will be levied according to the number of employees he has, that is the way I foresee its working. If you have a certain number of employees and a certain number of them are skilled trades, then you would have a certain levy. If you train so many of them on the job, or through a block release, or what have you, then you receive a certain grant to compensate for your training.

**Mr. Hawkes:** Would that be counterproductive, in the sense of making every project more expensive and, therefore, there would be fewer projects?

**[Translation]**

Lorsqu'on met à pied un employé âgé pour embaucher une jeune personne, on ne remédie pas non plus à la situation.

Je pense que vous avez déjà parlé du facteur de la mobilité lors de certains de vos entretiens et que M. Chiasson en a également parlé. M. Chiasson a déclaré qu'au moins 25 p. 100 de la population était déménagé de cette région. Je dirais qu'une autre tranche de 25 p. 100 déménage dans d'autres régions de la province pour trouver du travail. Les travailleurs de la centrale nucléaire de Lepreau ou les ouvriers qui participent à des travaux de construction lourde viennent en majorité du Nord ou du Nord-est du Nouveau-Brunswick. La population active est très mobile dans cette région, elle se déplace beaucoup.

**Mr. Hawkes:** D'accord. Ma dernière question porte sur l'impôt sur les subventions. Chaque fois que cela revient à la surface, je pose fondamentalement la même question: quelles occupations, quelles industries devraient faire l'objet d'une taxe sur les subventions, et quelles sont celles qui ne seraient pas touchées par cette taxe? Étiez-vous ici cette après-midi?

**Mr. O'Connell:** Non, je n'y étais pas.

**Mr. Hawkes:** J'ai exprimé ma question dans le contexte suivant à un employeur qui était venu témoigner: Vous avez embauché un diplômé d'université, devrait-on lever un impôt spécial pour rembourser à l'université le coût de la formation? Où cela s'arrête-t-il? Avez-vous des précisions sur les endroits où vous pensez que l'impôt sur les subventions serait efficace ou où devrait-il être appliqué?

**Mr. O'Connell:** Il serait efficace pour les emplois spécialisés, lorsque l'employeur est censé former un certain nombre d'ouvriers spécialisés. Lorsqu'il s'agit d'un diplômé d'université, fondamentalement cette responsabilité n'appartient pas à l'employeur, même s'il a besoin d'un certain nombre de diplômés d'université. En ce qui concerne les métiers spécialisés, il doit assumer une certaine responsabilité à l'égard de la formation de ses travailleurs, et s'il n'assure pas cette formation et si tout ce qu'il fait consiste à aller chercher quelqu'un d'autre, qui a été formé par un autre employeur, il devrait être également responsable des frais encourus.

**Mr. Hawkes:** Et qu'advient-il à l'ancienneté? Si le syndicat lui demande d'abandonner les stagiaires, alors...?

**Mr. O'Connell:** Nous ne parlons pas des stagiaires, mais des personnes qui ont reçu une formation.

**Mr. Hawkes:** L'impôt est levé une fois qu'il embauche quelqu'un avec un ouvrier, il doit verser de l'argent.

**Mr. O'Connell:** Il sera cotisé d'après le nombre de ses employés, voici comment je vois la chose. Lorsqu'on a un certain nombre d'employés, et qu'une partie d'entre eux sont des ouvriers spécialisés, on devrait avoir une certaine taxe. Si on en formait un certain groupe au travail, ou en bloc, ou d'une autre façon, on toucherait alors une subvention pour se faire rembourser la formation.

**Mr. Hawkes:** Cela ne serait-il pas inefficace, car chaque projet serait plus coûteux et il y aurait donc moins de projets?

[Texte]

• 2135

**Mr. O'Connell:** I do not think it would, because you are spreading the cost evenly right across the industries. In the present system, the employer who does train is usually the one who is stuck—he cannot find people or he has no access to a trained workforce.

**Mr. Hawkes:** All right. The last question: out of your own experience,—you said that you were on a Manpower training grant? ...

**Mr. O'Connell:** Right.

**Mr. Hawkes:** Have you any suggestions for the improvement of that system?

**Mr. O'Connell:** It has worked fairly simply for me, up to now. I have not had any problems with it.

**Mr. Hawkes:** All right. Thank you.

**The Chairman:** I think Jim has asked my question about the grant levy system, so we will wait until tomorrow. You said that your group will present a brief in Moncton. We will be there and we will listen to them very carefully.

Thank you for your co-operation. Maintenant, nous aurons le plaisir d'avoir le témoignage de trois personnes. Il s'agit de MM. Romain Landry, Norman Doucet et Alex Doucet qui sont du Syndicat international des journaliers d'Amérique du Nord, Section 1079.

Messieurs, avez-vous l'intention de présenter un seul mémoire, ou chacun d'entre-vous trois avez des commentaires à faire?

**M. Romain Landry (agent d'affaires pour la section 1079 des journaliers, Syndicat international des journaliers d'Amérique du Nord):** Je vais peut-être présenter un mémoire assez bref et nous trois répondrons aux questions que vous voudrez bien nous poser.

**Le président:** D'accord. Merci. Voudriez-vous vous présenter tous les trois, s'il vous plaît?

**M. Landry:** Je m'appelle Romain Landry, et je suis agent d'affaires pour le local 1079 des journaliers.

**M. Alex Doucet:** Je suis Agent d'affaires pour le local 1612 des tuyauteurs, des plombiers et des soudeurs de la construction, Syndicat international des journaliers d'Amérique du Nord.

**M. Norman Doucet:** Je suis Agent d'affaires pour le local 1264 pour le comté de Gloucester, et vice-président du Conseil provincial pour les menuisiers, les mécaniciens industriels et les travailleurs de la mousse, Syndicat international des journaliers d'Amérique du Nord.

**Le président:** Est-ce qu'il y a parenté entre les deux?

**M. Normand Doucet:** De loin.

**Le président:** De loin. Par la construction? Oui, c'est à vous la parole monsieur Landry.

**M. Landry:** Par la présente, les agents d'affaires des syndicats suivants désirent faire connaître leur position. Alors, nous avons eu une réunion au préalable dimanche matin où il y avait les charpentiers, les électriciens, les mécaniciens indus-

[Traduction]

**M. O'Connell:** Je ne pense pas que cela serait possible, parce que vous répartissez les coûts uniformément dans toute l'industrie. Dans le système actuel, l'employeur qui assure la formation est d'habitude celui qui reste pris... il ne peut trouver des employés, ou il n'a pas accès à une main-d'œuvre qualifiée.

**M. Hawkes:** C'est vrai. Une dernière question! D'après votre propre expérience... vous avez dit que vous aviez reçu une subvention à la formation de la Main-d'œuvre? ...

**M. O'Connell:** C'est vrai.

**M. Hawkes:** Avez-vous des suggestions pour améliorer ce système?

**M. O'Connell:** Cela a marché assez simplement pour moi jusqu'à présent. Je n'ai pas eu de difficultés avec ce système.

**M. Hawkes:** Bien. Je vous remercie.

**Le président:** Je pense que Jim a posé ma question sur le système d'impôt sur les subventions, nous attendrons donc jusqu'à demain. Vous avez dit que votre groupe présentera un exposé à Moncton. Nous serons là et nous écouterons vos membres très attentivement.

Je vous remercie de votre collaboration. Now, we are pleased to have the testimony of three persons: Messrs. Romain Landry, Norman Doucet and Alex Doucet, from the North-American International Labourers' Union, Section 1079.

Gentlemen, do you intend to submit only one brief or has each of you comments to make?

**Mr. Romain Landry (Business Agent for Labourers' local 1079, North-American International Labourers' Union):** I will perhaps submit a short brief and we will answer the question that you will ask.

**The President:** Okay. Thank you. Would you please introduce yourselves, all the three of you, if you please?

**Mr. Landry:** My name is Romain Landry, and I am a business agent for local 1079 of the labourers' union.

**Mr. Alex Doucet:** I am business agent for local 1612 of the constructive pipefitters, plumbers and welders, North-American International Labourers' Union.

**Mr. Norman Doucet:** I am business agent for local 1264 of Gloucester County and Vice-President of the Provincial Council of carpenters, industrial mechanics and foam workers.

**The President:** Is there a link between the two?

**Mr. Normand Doucet:** It is remote.

**The President:** Remote. Through construction? Yes, you have the floor, Mr. Landry.

**Mr. Landry:** By this brief, the business agents of the following unions would like to have their position known. We had a preliminary meeting on Sunday morning where there were

## [Text]

triers, les journaliers et les plombiers. Je vais simplement résumer les opinions des membres.

On a tenté premièrement de répondre à deux questions qui semblent vous préoccuper, deux questions que vous avez à cœur semble-t-il. La première question est: Pourquoi les employeurs n'arrivent-ils pas à trouver des travailleurs qualifiés quand le taux de chômage réel frise les 12 p. 100 et plus au Canada? Deuxièmement, quel type de formation est requis pour la main-d'œuvre en 1980?

Après plus d'une heure de discussion, voici les conclusions auxquelles nous sommes arrivés: premièrement, pourquoi faudrait-il se fatiguer le cerveau à vous présenter des solutions ou des recommandations qui d'une façon ou d'une autre ne seront pas appliquées? Et cela, c'est basé sur dix ans d'expérience comme ex-fonctionnaire provincial au Nouveau-Brunswick. J'ai épousseté plusieurs rapports. Et si je vous avais apporté tous les rapports que j'ai présentés au gouvernement, j'aurais eu besoin d'un camion pour les transporter ici ce soir.

Deuxièmement, nous savons pertinemment que vous, messieurs les membres du Comité, savez tout aussi bien que nous sinon mieux que nous, le pourquoi à nos problèmes actuels. Pourquoi se cacher la vérité ou se plonger la tête dans le sable?

Vous savez aussi bien que moi que l'économie des pays occidentaux, à l'heure actuelle, est très malade, et les choses ne semblent guère à la veille de s'améliorer. Selon un rapport récent de l'OCDE, «on est dedans» pour 10 ans!

Bon, le problème numéro 1 au Canada c'est le manque d'emploi, un manque flagrant d'emploi. Il y a actuellement près de 2 millions de chômeurs au Canada. En ce moment, et ici je parle en tant que représentant syndicaliste, les patrons et les gouvernements cherchent un bouc émissaire aux problèmes qu'ils ont eux-mêmes créés. Depuis trois ans, on parle de tripartisme au Canada. Or, par l'entremise du tripartisme, c'est-à-dire les trois partis: le gouvernement, les syndicats et les entrepreneurs ou les employeurs, on veut mettre tout le blâme de nos problèmes actuels sur le dos des travailleurs. On crie sur tous les toits que la main-d'œuvre coûte trop cher, que les gens font trop d'argent, demandent trop. Alors comment peut-on concilier cela avec le fait que dans une période économique et même politique extrêmement difficile au Canada, comment peut-on concilier cela avec le fait que les profits de nombreuses multinationales n'ont jamais été aussi élevés.

• 2140

La réalité dans notre milieu, et monsieur Chiasson et les maintes personnes qui sont passées ici vous l'ont fait voir, la réalité c'est que la majorité des gens du nord-est ont de la difficulté à joindre les deux bouts. Mais il semble que le premier ministre du Canada, monsieur Trudeau, avait trouvé la solution à nos problèmes. Lors d'une tournée préélectorale, en 1978, monsieur Trudeau nous dit que s'il y avait du chômage et de l'assistance sociale dans le nord-est, c'est parce que les gens du nord-est étaient des paresseux, des gens qui manquaient d'ambition personnelle, des gens qui manquaient d'initiative. Il y a même un député, un de vos collègues, qui a eu le culot de dire, je dis bien qui a eu le culot de dire, et cela est passé au réseau national de télévision, qui a eu le culot de

## [Translation]

carpenters, electricians, industrial mechanics, labourers and plumbers. I will simply sum up the members' opinion.

They have tried first of all to answer two questions that seem to concern you, two questions that you have at heart, it seems. The third is the following. Why employers don't succeed in finding qualified workers when the real unemployment rate is about 12 per cent and more in Canada? Second, what kind of training is required for manpower in 1980?

After a one hour discussion, here are the conclusions which were drawn: first of all, why should we rack our brains to give you solutions or recommendations which in one way or another will be applied? And this is based on ten years of experience as an ex-provincial civil servant in New Brunswick. I have dusted off several reports... and if I had brought all the reports I have submitted to the government, I would have needed a truck to carry them here tonight.

Secondly, we do know that you, the Committee members, know as well as us, if not better, the reason of our present problem. Why hide the truth or hide our head in the sand?

You know as well as I do that the occidental countries' economy is presently very sick and that things will not improve soon. According to a recent report from OCDE, "we'll be in this" for ten years!

Well, the number one problem in Canada is the lack of employment, a flagrant lack of employment. There are presently under 2 million unemployed people in Canada. Presently, and here I speak as a union representative, management and governments are looking for a scapegoat in respect to the problems for which they are themselves responsible. For three years, they have been speaking about three-party meetings. But through these three parties, i.e. the government, the unions, and the contractors or employers, they are going to blame the workers for the present problems. They proclaim from the rooftops that manpower is too expensive, that people make too much money, that they ask for too much. Then how can we reconcile that with the fact that during an extremely difficult economic and even political period in Canada, how can we reconcile that with the fact that the profits of the numerous multinationals have never been so high.

The reality in our area—and as Mr. Chiasson and the many persons who came here have shown us, the reality is that the majority of Northeasterners have trouble making ends meet. But it seems that the Prime Minister of Canada, Mr. Trudeau, had found a solution to our problems. During a pre-election visit in 1978, Mr. Trudeau told us that if there was unemployment and social welfare in the Northeast, it was because the Northeasterners were lazy people who lacked personal ambition, people who lacked initiative. There is even an MP, one of your colleagues who had the nerve to say, I repeat, who had the nerve to say, and this was broadcast on the national television network, that if people had problems, they merely had to do like him, that he himself had found a job.



## [Texte]

dire aux gens que s'ils avaient des problèmes ils n'avaient tout simplement qu'à faire comme lui, qu'il s'en était trouvé un *job* lui.

Alors, nous réfutons une telle allégation qui manifeste le mépris le plus évident à l'égard des citoyens du nord-est du Nouveau-Brunswick. Messieurs les membres du Comité, nous voulons simplement vous dire que nous sommes fatigués de présenter des mémoires, de se faire enquêter et analyser par celui-ci et celui-là. Vous allez nous dire que nous n'avons pas répondu à vos questions. Bien, pour vous démontrer peut-être que nous ne sommes pas naïfs et que nous savons très bien ce que se passe, nous allons essayer de répondre à deux questions d'une façon très brève. On va simplement prendre un exemple concernant les Centres de la main-d'œuvre du Canada. En principe, on dit que tout travailleur devrait être dédommagé s'il a à se déplacer. Or, l'expérience nous a appris que par toutes sortes de règlements bureaucratiques il devient quasi impossible de se prévaloir des argentés mis à la disposition des travailleurs qui veulent se déplacer. Puis je dirais qu'il en va de même pour tous les autres programmes gouvernementaux.

En ce qui a trait au programme de formation, pourquoi donner de la formation s'il n'y a pas d'emploi? C'est un cercle vicieux cette histoire-là. Des programmes d'alphabétisation, des programmes de formation de la main-d'œuvre, des programmes de cours pour adultes, on en a dispensés, mais il n'y avait pas d'emploi. En plus de cela c'est qu'on a certaines institutions qui continuent à vivre, qui continuent à tourner avec des programmes qui n'ont plus leur raison d'être. Or, ces gens-là ne veulent pas devenir chômeurs, ne veulent pas tomber sur l'assistance sociale, alors ils continuent à dispenser les mêmes cours.

Quoi qu'il en soit, nous tenons à vous dire en terminant que de plus en plus de gens commencent à comprendre que nos gouvernements actuels sont à la merci des grosses multinationales qui depuis de nombreuses années font la pluie et le beau temps. Je dirais qu'en ce moment, en 1980, nous récoltons les fruits de la rapacité de ceux qui n'ont eu que le profit pour seule ambition personnelle, et non la rationalisation, la planification et la coordination des efforts. Le meilleur exemple que l'on peut vous donner, monsieur Kevin W. O'Connell vous l'a donné tout à l'heure, c'est le cas de la Consolidated Bathurst. C'est le meilleur exemple que l'on peut prendre. Voilà une corporation, une compagnie installée dans notre milieu depuis 1921, qui a servi de vache à lait pour l'édification de Power Corporation. La Consolidated Bathurst a été une vraie vache à lait, elle a créé l'empire Power Corporation. Et si vous voulez voir une entreprise vraiment désuète, une entreprise de broche à foin, une entreprise qui est à la veille de tomber sur le dos des travailleurs, aller voir la Consolidated Bathurst. C'est le meilleur exemple qu'on peut vous donner. A l'heure actuelle qu'est-ce que la Consolidated Bathurst attend? Ils attendent des fonds du ministère de l'Expansion économique régionale pour les remettre sur pied. Il n'y a pas de programme d'autofinancement, tous les profits sont allés à l'extérieur. Je ne sais pas si la Consolidated Bathurst attend la même chose que ce que la Noranda a obtenu au Chili de Pinochet, mais je crois quand même qu'il ne faudrait pas s'attendre à ce que les

## [Traduction]

Therefore, we are opposed to such an allegation, which reflects a most obvious disregard toward the citizens of North-eastern New Brunswick. Gentlemen members of the Committee, we simply wish to say that we are tired of submitting briefs, to be surveyed by such and such. You will tell us that we didn't answer your questions. Well to prove perhaps that we are not naive and that we know very well what is happening, we'll try to answer two questions very briefly. We'll simply take an example concerning Canada Manpower Centres. In principle, they say that each worker who has to travel should be compensated. Thus we have learned through experience that all kinds of bureaucratic regulations prevent workers who want to travel from prevailing themselves from monies put at their disposal. Then I would say it is the same for all other government programs.

As far as the training program is concerned, why give training if there is no employment? This is a vicious circle. There have been literacy programs, manpower training programs, adult education programs, but there were no jobs. On top of this there are some institutions which continue to exist, which continue to operate with programs which have no reason for being anymore. Therefore these people don't want to become unemployed, nor live on social welfare; then they still give the same courses.

Anyway we would like to tell you in concluding that more and more people are beginning to understand that our present governments are at the mercy of the large multinationals, which for years have carried a lot of weight. I would say that right now, in 1980, we are picking up the fruits of the rapacity of those whose sole ambition is profit, and not rationalization, planning and coordination of efforts. The best example we can provide was given to you a moment ago by Mr. Kevin O'Connell. It is that of Consolidated Bathurst. This is the best example one can choose. This corporation, this company which is here since 1921, has been milked by Power Corporation. Consolidated Bathurst has been really milked, it has served to create Power Corporation's empire. And if you want to see a company that is obsolete, a real baling wire outfit, which will soon be on the backs of the workers, just look at Consolidated Bathurst. It is the best example that we can quote. What is Consolidated Bathurst Company waiting for right now? They are waiting for funds from the Department of Regional Economic Expansion to get them back on their feet. There is no self-financing program; all the profits went elsewhere. I do not know if Consolidated Bathurst is expecting something similar to what Noranda obtained from Pinochet, in Chile, but I think that they should not expect the citizens of the City of Bathurst to finance 100% or the citizens of New Brunswick to finance 100% of the expansion and development project of Consolidated Bathurst. That is what we had to say to you, gentlemen.

## [Text]

citoyens de la ville de Bathurst aient à financer à 100 p. 100 ou les citoyens du Nouveau-Brunswick aient à financer à 100 p. 100 le projet d'expansion ou de développement de la Consolidated Bathurst. Alors, voilà ce qu'on avait à vous dire, messieurs.

• 2145

**Le président:** Monsieur Doucet désire-t-il ajouter quelque chose au témoignage de monsieur Landry?

**Mr. Normand Doucet:** Non.

**Le président:** Nous sommes ici pour vous écouter, pour noter vos suggestions. Parce que nous admettons au départ que vous avez un peu les mêmes objectifs que nous. Nous sommes en présence du chômage et nous essayons à notre façon de trouver des solutions. Nous venons ici comme Comité représentant tous les partis, et nous essayons de démontrer de la disponibilité, de la bonne foi. Evidemment, c'est toujours facile d'apporter des commentaires et de porter des jugements. Et c'est un peu ce que monsieur Landry a fait, il a reproché à certains politiciens d'avoir porté des jugements et lui de son côté semble en porter un.

A lors, je pense que nous sommes tous un peu frustrés par une situation où on voit des gens qui sont disponibles et prêts à travailler et qui ne sont pas capables de trouver un emploi. De toute façon, je ne veux pas porter de jugement et surtout je ne veux pas regarder ce qui s'est déjà passé. Nous sommes ici pour regarder l'avenir; aucun rapport n'a encore été déposé par qui que ce soit. Nous essayons d'en confectionner un qui répondra aux besoins.

Et ma question peut-être serait la suivante: Est-ce que vous pensez que les syndicats pourraient faire davantage d'apprentissage? On sait qu'ils ont des programmes très à point, selon des témoins que nous avons entendus ailleurs à travers le Canada. On nous a dit que les syndicats avaient des programmes d'apprentissage qui étaient très très utiles et très à point. Pensez-vous que dans ce domaine-là vous pourriez accentuer ou accélérer vos programmes d'apprentissage?

**Mr. Alex Doucet:** Okay. I am for the pipe fitters, plumbers and pipe welders. They are skilled workers. Apprenticeship in the Province of New Brunswick, in the past, was fairly good, but they came out with a module system and it does not work quite as effectively as before. It is more for the cheaters, the employers and the employees, and this is why we do not believe in it.

We are on the program. We have a training fund, in our united association here in the Province of New Brunswick. We now have a co-ordinator appointed and we are trying to work with the government to train our people according to the industry—it is the construction industry that I am talking about, I am not talking about the other industries because the other industries have not given us too much. We do not get any money from them, and we hardly get any work, that is why I do not talk about them. We are going to try this in the Province of New Brunswick. They have it in Saskatchewan and I think also in British Columbia. It is a fund that is paid

## [Translation]

**The Chairman:** Does Mr. Doucet wish to add any comment to the statement made by Mr. Landry?

**Mr. Normand Doucet:** No.

**The Chairman:** We are here to hear your suggestions because we admit, from the start, that we share the same objectives. We are faced with a problem of unemployment and we are trying, in our own ways, to find an answer. We have come here as a Committee, to represent all parties, and we are trying to show that we are available to everyone and are here in good faith. Indeed, it is always easy to make comments and judgments. And that is, to some extent, what Mr. Landry has just done. He has blamed a number of politicians for their hasty judgments yet, on the other hand, he seems to have followed the same pattern.

I feel that we are a bit frustrated by a situation where we see people who are available and ready to work and cannot find any. In any case, I do not want to lay blame on anyone and most of all, I do not want to look back at the past. We are here to look to the future. No report has been prepared in advance by anyone. We are trying to produce one that will meet our needs.

My question might be along the following lines: Do you think that the unions should do more in the field of apprenticeship? We know that they have excellent programs, according to witnesses, whom we heard elsewhere in Canada. We have been told that the unions had programs that proved to be very useful and very up-to-date. Do you think that you could increase and accelerate your apprenticeship programs in that respect?

**Mr. Alex Doucet:** Oui. Je représente les monteurs en tuyaux, les plombiers et les soudeurs de tuyaux. Tous sont des ouvriers spécialisés. L'apprentissage au Nouveau-Brunswick était assez bon dans le passé, mais depuis, on a mis au point un système modulaire. Cela ne fonctionne pas aussi efficacement qu'auparavant. Cela favorise la tricherie par les employeurs et les employés et c'est pourquoi nous ne le prenons pas au sérieux.

Nous faisons partie du programme. Nous avons un fonds pour la formation, au sein de notre association unie, ici au Nouveau-Brunswick. Nous avons un coordonnateur attitré et nous tentons de coopérer avec le gouvernement pour former des gens en collaboration avec l'industrie—l'industrie de la construction. Je parle surtout de la construction, non des autres industries qui n'ont pas fait grand chose pour nous. Nous ne recevons pas d'argent d'eux et nous n'obtenons presque pas de travail, c'est pourquoi je ne parle pas d'eux. Nous allons tenter cela au Nouveau-Brunswick. Il y a un programme semblable en Saskatchewan et aussi, je pense, en

## [Texte]

into by our construction mechanical contractors. They pay so much per hour towards our fund, it is negotiated in our collective agreement. We are certainly going to try this. We have a bit of money and we are going to try to get it in conjunction with the government, if the government wants to work with us. We cannot do it totally alone, we need some help from the government, and government committees are controlled, they do not listen to the labour unions too much—the unions in the construction industry, which is what I am talking about—in relation to skilled workers.

• 2150

Another thing I want to stress is mobility. We have a problem with mobility. To travel from this place, probably to British Columbia, you have to pay your own fare. If a fellow is unemployed for a period of six months and then has to pay his own fare to go to B.C. to work, that is pretty tough on him. Then, when he gets there, maybe he gets a job and he has no board—he has to pay his own board. There should be some tax-free arrangement for construction workers. When United Kingdom people come here, they give them, probably, one year tax free. Why not give us a bit of that, and maybe get some committees going and get more advice from the construction industry on the skilled part?

We have only about 230 members in our local, and of those, here in the north, some men worked eight weeks in 1980—and they talk about training more people. We have in our local 60 applications; I have been six years on the job and they are there yet, because we do not have work for our own journeymen. So if you take an apprentice in your local you sit the journeyman there, or you take the journeyman and put him to work and sit the apprentice—you do not have enough work for what we have. And mobility—sometimes we negotiate, in our collective agreement, travelling expenses, but now we are getting away from it because the employer does not want to pay it. Probably government could have a system, a faster system, it is too slow. If a man wants to go to B.C. in a couple of days, he has to wait for Manpower. By the time they call Vancouver, hell, the job is gone, maybe.

This is all I have to say for my local.

**Le président:** Est-ce que vous voulez ajouter quelque chose, monsieur Doucet?

**M. Normand Doucet:** Oui. Messieurs les députés, je vais faire cela aussi court que possible. Nous avons reçu des plaintes à plusieurs reprises de personnes qui suivent des cours de formation pour apprendre un métier quelconque. Bien souvent, par exemple dans une classe où 99 p. 100 des étudiants francophones on y assigne un professeur qui est unilingue anglophone et parfois c'est l'inverse.

**Le président:** Est-ce de juridiction provinciale? Je crois que les professeurs sont choisis par les autorités provinciales.

## [Traduction]

Colombie-Britannique. C'est un fonds financé par nos entrepreneurs en construction mécanique. Ils nous donnent tant de l'heure pour notre fonds. Cela est prévu dans notre convention collective. Nous allons certainement tenter cela. Nous avons un peu d'argent et nous allons tenter de l'obtenir conjointement avec le gouvernement, si ce dernier veut collaborer avec nous. Nous ne pouvons le faire tout seul, nous avons besoin d'aide du gouvernement, et les comités gouvernementaux sont contrôlés, ils n'écoutent pas beaucoup les syndicats—les syndicats de l'industrie de la construction, ce dont je parle—au sujet des travailleurs spécialisés.

Un autre point sur lequel je désire insister est la mobilité. Nous avons un problème de mobilité. Pour se rendre de cet endroit, probablement jusqu'en Colombie-Britannique, on doit payer son passage. Si un travailleur est en chômage pendant six mois et qu'il doit payer son passage pour se rendre en Colombie-Britannique, c'est joliment difficile pour lui. Puis, lorsqu'il arrive là-bas, il obtient parfois un emploi, mais il n'a pas de logement—il doit payer son propre logement. Il pourrait y avoir un arrangement exempt d'impôt pour les travailleurs de la construction. Lorsque les gens du Royaume-Uni viennent ici, ils ne payent probablement pas d'impôt pendant un an. Pourquoi ne pas nous donner quelque chose de ce genre, former des comités et obtenir plus de conseils de l'industrie du bâtiment sur les emplois spécialisés.

Notre section locale ne compte qu'environ 230 membres, et sur ces membres ici dans le Nord certaines personnes ont travaillé pendant huit semaines en 1980... et on parle de former plus de personnes. Notre section locale a reçu 60 demandes; j'ai consacré six ans à ce travail, et ces personnes sont encore là parce que nous n'avons pas de travail pour nos propres journaliers. Si l'on prend un apprenti dans sa section locale et on lui demande de s'asseoir ou si l'on prend un journalier et on le fait travailler, et qu'on demande à l'apprenti de s'asseoir... il n'y a pas assez de travail. Et la mobilité... parfois nous négocions dans notre convention collective les frais de déplacement; mais nous ne pouvons plus le faire, parce que l'employeur ne désire plus les payer. Le gouvernement pourrait probablement créer un système, un système plus rapide, car c'est trop lent. Lorsqu'un travailleur veut se rendre en Colombie-Britannique dans deux jours, il doit attendre la Main-d'œuvre. Une fois qu'on a téléphoné à Vancouver, diable, il n'y a peut-être plus d'emploi.

C'est tout ce que j'ai à dire pour ma section locale.

**The Chairman:** Do you wish to add something, Mr. Doucet?

**Mr. Normand Doucet:** Yes, Gentlemen MPs, I will be as brief as possible. We have received several complaints from people attending training courses to learn a trade. Often enough, for instance, in a classroom where 99 p. cent of the students are francophones, the teacher is a unilingual anglophone and sometimes it is the contrary.

**The Chairman:** Is this of provincial jurisdiction? I believe that the teachers are chosen by the provincial authorities.



## [Text]

**M. Normand Doucet:** Oui. Ce sont des plaintes que nous avons reçues à différents moments. Vous pouvez imaginer ce qui arrive quand dans une classe où 99 p. 100 des étudiants sont francophones et que le professeur est unilingue anglophone; et c'est la même chose quand il s'agit d'un professeur francophone dans une classe d'anglophones. Bien souvent, les règlements des écoles d'entraînement sont assez *looses* pour-rait-on dire, et les professeurs ont avantage à faire passer leurs idées personnelles avant de faire passer les idées des programmes ou des cours... Ils déforment les cours, bien souvent.

• 2155

Une autre question que j'aimerais soulever ici... Récemment, aux Nouvelles nationales, on a entendu dire que l'on faisait venir des briqueteurs de l'étranger pour travailler dans les régions d'Edmonton et de Saskatchewan... , de Calgary... Quand on pense à ce que cela peut coûter à l'employeur, ou au gouvernement, je ne sais pas trop, cela n'a pas été précisé, ainsi qu'aux efforts de déployés pour trouver des logements à ces gens-là, alors que l'on a une multitude de briqueteurs, ici, au Nouveau-Brunswick, qui seraient prêts à se déplacer pour avoir ces emplois-là... Je ne vois rien de logique là-dedans. Il n'y a pas de doute dans mon esprit, les gouvernements provinciaux ou le fédéral savent que ces choses-là existent, étant donné qu'on le proclame aux Nouvelles nationales. Il ne s'agit pas de se promener à la grandeur du Canada pour chercher cela, c'est clair!

C'est tout ce que j'ai à dire, monsieur le député.

**Le président:** Monsieur Doucet, vous soulevez un point très important. Personnellement, je suis d'accord sur le fait qu'avant d'engager des gens de l'extérieur on doit utiliser la main-d'œuvre canadienne, et que le gouvernement ni de près, ni de loin, ne doit subventionner des gens qui viennent de l'extérieur pour prendre la place des canadiens. On est d'accord là-dessus. Maintenant, que font et que pensent les compagnies qui engagent du personnel à l'extérieur? Cela est un petit peu le problème auquel on a à faire face, mais il faut quand même essayer de l'atténuer. Les compagnies devraient, être beaucoup plus limitées dans ce domaine de manière à être obligées d'engager des gens, chez nous, au Canada, avant de prendre des gens de l'extérieur. Et j'aimerais bien avoir plus de précisions sur ce que vous venez de dire, parce que si ce sont des gens qui viennent de l'extérieur, je me demande comment avec les lois de l'immigration on peut les laisser passer, s'il y a des gens disponibles en Saskatchewan ou en Alberta. Je ne sais pas si vous pouvez me donner plus d'information à ce sujet. Avez-vous gardé de la documentation là-dessus? Si vous en avez, vous pourriez peut-être l'envoyer au Comité, parce que je serais intéressé d'en savoir un peu plus.

**M. Normand Doucet:** Certainement... Nous sommes disposés à vous la faire parvenir... Cela a été dit très clairement aux Nouvelles nationales... Ces personnes, ces briqueteurs qui ont été amenés de l'étranger, ont même été interviewés.

**Le président:** Oui. Ils venaient de d'autres pays...

## [Translation]

**Mr. Normand Doucet:** Yes. We have received these complaints at various times. You can imagine what happens when in a classroom where 99 p. cent of the students are French, the teacher speaks English only; it is the same for a French teacher with English students. Often enough, training school regulations are quite loose, let's say, and it's to the teachers' advantage to get their personal ideas across before program of course ideas... They often distort courses.

Another question I would like to raise here... Recently we heard on the national news that foreign bricklayers were sponsored to work in Edmonton, Saskatchewan... Calgary... When we think about it can cost to the employer, or to the government, I don't know, this wasn't specified, as well about the efforts made to find accommodation for these people, while we have a lot of bricklayers here in New Brunswick, who would be ready to travel to get these jobs... ! I don't see anything logical in that. There is no doubt in my mind that the provincial or federal governments know that these things exist, since they are broadcast in the national news bulletins. We don't have to travel across Canada to look for this, it's obvious!

That's all I have to say, Mr. MP.

**The Chairman:** Mr. Doucet, you raise a very important point. Personally, I agree with the fact that before hiring foreign people, we should use Canadian manpower, and that government from near or far should not subsidize foreign people to take Canadian jobs. We agree on this. Now what do the companies think of when they hire foreign personnel? This is the problem we are confronted with, but we should nonetheless try to alleviate it. Companies should be far more limited in this field, and be obliged to hire our people, in Canada, before employing foreign people. And I would like to have more details on what you just said, because if those people are foreigners, I wonder how with the immigration legislation they can come, if there are available people in Saskatchewan or Alberta. Could you give me more information in this respect? If you have some information, perhaps you could submit it to the Committee, for I would like to know a little more.

**Mr. Normand Doucet:** Certainly... We will send it to you... This was said very clearly in the national news... Those persons, those foreign bricklayers were even interviewed.

**The Chairman:** Yes. They came from other countries...

[*Texte*]

**M. Normand Doucet:** Oui, ils disaient qu'ils venaient de d'autres pays, et ils ont été interviewés par le réseau de Radio-Canada.

**Le président:** Une chose est certaine, c'est qu'en Alberta, d'après l'image qu'on nous a donnée il y a quelques semaines, ils vont avoir besoin de trois quarts de million de personnes et ils prévoient tellement le manque de personnel qualifié qu'ils ont peut-être choisis ce cas-là... comme je vous le dis, j'aimerais avoir des précisions... Cela m'étonne, parce que les lois de l'immigration ne permettent pas à quelqu'un de venir au Canada pour remplacer un canadien. Cela a déjà été comme cela, malheureusement, mais actuellement je ne crois pas que ce soit le cas. Maintenant, je pense que juste une nouvelle à la radio ou à la télévision, parfois cela doit être complété; c'est pour cela que je vous demande de la documentation pertinente.

**M. Alex Doucet:** En 1975, à St-Jean au Nouveau-Brunswick, ils ont engagé des tuyauteurs et des soudeurs d'Angleterre.

**Le président:** Ah oui! A ce moment-là en 1975, oui, c'est vrai.

**M. Alex Doucet:** Nous autres, on en avait aussi au Nouveau-Brunswick qui ne travaillaient pas, et il y en avait à Montréal qui ne travaillaient pas, et il y en avait à Vancouver qui ne travaillaient pas!

**Le président:** C'est cela. A ce moment-là, c'était une erreur; mais je crois qu'on a été rectifié. Maintenant, si M. Doucet me parle d'un cas récent, je voudrais avoir plus de faits pour déterminer si c'est un cas récent. Parce que je sais que les lois, actuellement, ne le permettent pas.

Je voudrais poser une question à M. Landry, pour rectifier peut-être une statistique qu'il a avancée au sujet des chômeurs. Évidemment, quand il parle de 2 millions, je ne sais pas où il a pris cela. Nous en avons 900,000, c'est déjà suffisant. Alors, je ne sais pas s'il a pris ce chiffre quelque part; je voudrais qu'il me le dise, parce que c'est assez important dans la bouche d'une personne aussi importante que vous. Où avez-vous pris cette statistique?

• 2200

**M. Landry:** Bon, vous savez très bien qu'à l'heure actuelle au Canada, il y a un certain nombre de personnes qui ont cessé de se chercher de l'emploi. Ce sont les invisibles. Ils ne cherchent plus d'emploi, ils se sont découragés. Simplement au Nouveau-Brunswick, si on prend les chiffres officiels pour le nord-est à un moment donné, je ne me rappelle pas du chiffre exact, mais je sais qu'on l'avait doublé, on l'avait doublé grâce aux cas que je viens de vous citer. Et puis il y en a, de multiples autres cas.

La semaine dernière, à une émission de Radio-Canada ou a dit qu'il y en avait un million et demi et plus—et ça c'est un chiffre «conservateur». Je n'ai pas de statistique officielle à vous donner, mais je suis convaincu que si on faisait une enquête serrée sur la situation, on arriverait à un montant assez surprenant. Et c'est pour cela que j'ai dit 2 millions; je me trompe peut-être de 100,000 ou de 200,000...

[*Traduction*]

**Mr. Normand Doucet:** Yes, they said that they came from foreign countries, and they were interviewed by the CBC.

**The Chairman:** A thing is certain, in Alberta, according to the image projected a few weeks ago, they will need three quarters of a million workers and they foresee such a lack of qualified personnel that they have perhaps chosen in this case... like I said, I would like to have more details... I am surprised, because the immigration legislation doesn't allow a foreigner to come to Canada to replace a Canadian. Unfortunately this has been the case in the past, but I don't think that presently it is. Now, I think that sometimes radio or television news are incomplete; this is why I would like to obtain relevant information.

**Mr. Alex Doucet:** In 1975, in St. John, New Brunswick, they hired pipefitters and welders from England.

**The Chairman:** Oh yes! At that time in 1975, this is true.

**Mr. Alex Doucet:** There are also unemployed workers among us in New Brunswick, and there were some unemployed in Montreal, in Vancouver...!

**The Chairman:** That's right. At that time it was a mistake; but I think this has been corrected. Now if Mr. Doucet is speaking about a recent case, I would like to get more facts to determine if this case is recent. Since I know that presently legislation doesn't allow it.

I would like to ask Mr. Landry a question, possibly to rectify one statistic he gave in connection with the unemployed. When he spoke of 2 million, I don't know where he found that figure. We have 900,000, which is more than enough. I wonder where he got the figure he mentioned. Would he be kind enough to tell me, since it is rather important when it comes from an individual as important as you are. Where did you find that figure?

**Mr. Landry:** Yes. I believe that you are well aware, that in Canada, at the present time, a good number of people have simply given up the hunt for jobs. They are what we call the "invisible unemployed". They do not look for jobs anymore, they are discouraged. To mention only New Brunswick, if we take the official figures for the Northeast at a given time, I do not remember the figure exactly, but I do know that we can account for more than twice that figure through the method I have just mentioned, and that example can be multiplied by several other cases.

Last week, in a CBC program, they said that they were a million and a half., and this is a "conservative" estimate. I cannot give you official statistics, but I am convinced that if there was a close survey on the situation, we would find a surprising number. And this is why I said 2 million; perhaps I am off by 100,000 or 200,000...

## [Text]

**Le président:** Est-ce que vous ne pensez pas que parmi le nombre de personnes qui sont inscrites, il y en a qui véritablement sont plus ou moins intéressées au travail—, ils sont sur le marché du travail pour toutes sortes de raisons et pas nécessairement pour des raisons de gagne-pain. C'est pour ça que je me demande s'il n'y a pas un certain contre-poids peut-être... et que je dis que cette statistique peut être prise dans un sens ou dans un autre. De toute façon, il y en a trop, ça on s'entend là-dessus.

**M. Landry:** Oui, on peut toujours citer des cas exceptionnels, dire qu'il y a peut-être, je ne sais pas moi, 2 p. 100, 3 p. 100, 5 p. 100 de gens qui ne cherchent effectivement pas de travail, qui ne veulent pas travailler; mais il ne faudrait quand même pas conclure que le 5 p. 100 est représentatif de la population parce que quand je vous ai dit plus tôt que le Premier ministre avait dit que les gens étaient paresseux etc— Cela a été effectivement dit. Il était peut-être un petit fâché au moment où il l'a dit; il s'était peut-être emporté, mais en fait il l'a dit. À l'heure actuelle, si on prend les statistiques pour les métiers de la construction au Nouveau-Brunswick, il y a 60 p. 100 de nos syndiqués, je parle uniquement des syndiqués, qui sont en chômage à l'heure actuelle. Lorsqu'on dit que les gens sont paresseux, c'est une «grosse affirmation». J'ai très peu d'expérience dans le mouvement syndical mais compte tenu de l'expérience que j'en ai, je sais qu'il y a des gens qui se déplacent, qui font 200 milles pour venir me voir pour un emploi. Il y a des gens qui sont en chômage et qui paient des factures de téléphone— Il y a un gars qui m'a dit le mois passé qu'il a payé \$25— Eh bien! un gars qui est au chômage et qui parle \$25 pour appeler son agent d'affaires pour savoir s'il y a de l'emploi, on ne peut pas dire qu'il est paresseux.

**Le président:** Non, non, c'est sûrement une déclaration malheureuse, et des jugements d'ensemble de quelque façon qu'ils soient portés, je pense qu'on doit toujours faire attention. Je pense qu'on est tout à fait d'accord et...

Je voudrais vous poser une autre question. Vous avez exprimé votre frustration, mais essayons d'être concrets un peu, oublions un peu ce qui s'est passé, et essayons de voir les choses quand un comité comme le nôtre essaie de comprendre. Quelle serait la première chose que vous feriez, à notre place pour trouver une solution concrète immédiate à la question du chômage? Est-ce que ce serait des programmes temporaires qu'on pourrait mettre en place? Est-ce que ce serait des programmes d'apprentissage à l'intérieur des compagnies? Ce serait quoi, exactement?

• 2210

Vous en avez discuté avec vos gars. Les gars ont dû former, à un certain moment, une sorte de consensus sur une mesure qui pourrait être appliquée rapidement, et qui pourrait peut-être coûter pas trop cher, évidemment. Comment voyez-vous ça?

**M. Landry:** Moi, j'ai peut-être une réponse bien simpliste à ça, mais c'est que...

## [Translation]

**The Chairman:** Don't you think that among the people enrolled, in fact there are some who are more or less interested in working... they are on the work market for all kinds of reasons, and not necessarily to earn their living... This is why I wonder if perhaps there is some counter measure... and I say that these statistics can be interpreted in one way or another. Anyway there are too many, we agree.

**Mr. Landry:** Yes, we can always quote exceptional cases, say that perhaps 2, 3 or 5 per cent of the population is not actually looking for work, that they don't want work; nonetheless we shouldn't conclude that that 5 per cent represents the population, since when I told you before that the Prime Minister had said that people were lazy, etc... He actually said it. Maybe he was a little angry when he said it; perhaps he got carried away, but in fact he said it. Presently, if we consider statistics on the building trades in New Brunswick, 60 per cent of unionized workers, and I speak only of union members, are presently unemployed. When we are told that people are lazy, this is a "strong assertion". I have very little experience in the union movement, but according to my experience, I know that some people travel 200 miles to see me for a job. There are unemployed people who pay telephone bills... Last month one guy told me he had a \$25 bill... Well, an unemployed person who pays \$25 to call his business agent to know if there is employment, one cannot say he is lazy.

**The Chairman:** No, no, this is surely an unfortunate statement, and we should always be careful with general statements, whichever way they are made. I think we agree entirely and...

I would like to ask you another question. You expressed your frustration, but let's try to be a bit concrete and let's forget what happened, and let's attempt to understand things as such a Committee like ours should do. What would you do first, if you were in our position, to find immediately a concrete solution to the unemployment problem? Would you set up temporary programs? Would these be apprenticeship programs inside companies? What would it be exactly?

You discussed the matter with your people, who at a certain time must have arrived at a consensus on a measure which could be taken rapidly and which naturally shouldn't be too expensive. How do you see that?

**Mr. Landry:** Myself, I have a very simple answer to that perhaps, but... not limited to Canada, was acquired across the world, my experience in Africa was long and painful, nothing comes out from these reports, because you don't have any control. You can have the best intentions in the world,



[Texte]

**Le président:** Ce sont souvent celles-là qui sont les meilleures!

**M. Landry:** À l'heure actuelle, nos élus ne dirigent pas. Il y a d'autres gens qui dirigent au pays. Je ne sais pas si vous êtes député depuis bien longtemps mais, quoi qu'il en soit, c'est peut-être une opinion personnelle, mais je crois qu'il y en a d'autres aussi qui la partagent.

Vous avez beau avoir les meilleures intentions du monde... Moi, j'ai siégé de l'autre côté de la table, comme vous, pendant assez longtemps, pour écouter des gens qui venaient présenter des mémoires. L'expérience que j'ai eue pendant dix ans, et elle ne s'est pas limitée au Canada, elle a été acquise à travers le monde parce que j'ai eu une expérience en Afrique assez longue et pénible, c'est que ces rapports-là ne débouchent pas parce que vous ne contrôlez pas. Vous avez beau avoir les meilleures intentions du monde, il y a des gens qui décident... Je vais vous raconter une expérience rapidement.

**Le président:** Oui, c'est ça que j'aimerais.

**M. Landry:** Lorsque j'ai commencé à travailler, au ministère de l'Agriculture, j'occupais le poste d'agent de développement. J'ai été impliqué dans les programmes de développement du Nord-Est, de 1964 à 1972. La première question que j'avais posée au conseiller économique du premier ministre du Nouveau-Brunswick était la suivante: «Écoutez, quel est votre programme de planification? Quel est votre programme pour l'année?»

Cette question, je la posais en 1966. Il m'a répondu: «Écoute, mon vieux, ça dépend de quel bord Irving se lève le matin. S'il est bien disposé, il y aura pas d'emplois.» Alors, en d'autres mots, ça revenait à dire que nos programmes de planification et ça c'était le conseil économique au premier ministre qui parlait, c'étaient des programmes sur papier. Dans la réalité, cela dépend de quelques personnes. Malheureusement, c'est ça la...

**Le président:** On a l'impression à certains moments, du moins c'est mon impression, que vous avez une objection fondamentale à l'idée de travailler en collaboration avec la grande entreprise. Est-ce que c'est uniquement parce qu'elle ne répond pas à vos attentes, ou est-ce parce que, fondamentalement, vous n'y croyez pas?

Moi, j'ai chez nous, par exemple, l'Alcan, qui emploie 7,000 personnes. Quand bien même je dirais que ce n'est pas essentiel à la région, le jour où cette compagnie-là déciderait de fermer, il n'y aurait plus de région chez nous. Alors tout en étant conscient que les compagnies ne jouent pas toujours le rôle qu'on voudrait, il faut quand même leur reconnaître une certaine utilité. C'est pour ça je voudrais savoir s'il s'agit d'une opposition fondamentale, de base, de principe ou s'il s'agit chez vous d'une opposition à la façon dont ces compagnies-là se comportent?

**M. Landry:** C'est la façon dont ils se comportent, mais j'en suis arrivé à me demander si les intérêts étaient conciliables. Peut-on concilier les intérêts des grandes multinationales qui viennent s'installer ici et les intérêts, simplement, des gens du

[Traduction]

there are people who make the decisions... I will briefly tell you of an experience.

**The Chairman:** It is often those which are the best!

**Mr. Landry:** Right now our elected officials don't govern. Other people govern the country. I don't know if you have been an MP for a long time, but whatever, it could be a personal opinion, but I believe that there are others who share it.

You can have the best intentions in the world... Myself, I was seated on the other side of the table like you for some time listening to people submit their briefs. The experience I had during ten years, and it was not limited to Canada, was acquired across the world, my experience in Africa was long and painful, nothing comes out from these reports, because you don't have any control. You can have the best intentions in the world, there are people who make the decisions... I will briefly tell you of an experience.

**The Chairman:** Yes, this is what I would like.

**Mr. Landry:** When I started working with the Agriculture Department, I was a development officer. I was implicated in the Northeast development programs, from 1964 to 1972. The first question I asked to the New Brunswick Prime Minister economic advisor was the following: "Listen, what is your planning program? What is your program for the year?"

This question was asked in 1966. He replied: "Listen, old buddy, it depends on which side of the bed Irving gets up in the morning. If he's well disposed, there will be jobs. If he's not feeling well, there won't be any." So, in other words, this is to say that our planning programs, and it was the Prime Minister's economic advisor who spoke, these were programs on paper. In reality, this depends on certain persons. Unfortunately, it is...

**The Chairman:** We have sometimes the impression, at least that is my impression, that you are basically opposed to the idea of working jointly with large companies. Is it only because they don't live up to your expectations, or basically you don't believe in them?

At home, for instance, Alcan employs 7,000 people. Even if I say that it is not essential to our area, the day this company will fold, there won't be anything left in our area. Therefore, while we are aware that companies don't always play the part we would like, we should recognize their usefulness nonetheless. This is why I would like to know if your objection is fundamental or based on principles, or if you are opposed to these companies' behaviour?

**Mr. Landry:** This is how they behave, but I have been wondering if the interests were reconcilable. Can we reconcile the interests of the large multinationals who establish here with simply the interests of the people in the area? Are these

**[Text]**

milieu? Est-ce conciliable, ces intérêts-là? Je pourrais vous raconter des histoires qui se sont passées au niveau de la *Brunswick Mines* et du *smelter*, le développement de ces secteurs-là dans le Nord-Est. Vraiment, ce ne sont pas des romans d'histoire qui resteront à la postérité comme modèles de développement économique.

Alors, c'est basé sur ces expériences-là, et surtout sur ce que j'ai vu en Afrique, le sous-développement des pays où, vraiment, j'ai perdu confiance complètement...

**Le président:** Qui sont exploités, c'est sûr.

Maintenant, vous savez que l'un des objectifs de notre comité est d'étudier le manque d'emplois durant les années 80 ou la pénurie de personnes compétentes capables d'occuper des emplois.

Est-ce que vous prévoyez que vous allez avoir ici cette situation-là, ou si allez-vous en rester tout simplement au niveau du problème du chômage? Dans d'autres régions, comme on l'a vu en Alberta en particulier c'est vraiment flagrant. Même à Terre-Neuve, on nous a dit qu'il y aura une pénurie de travailleurs qualifiés.

Est-ce que vous pensez que vous allez, malgré le chômage, connaître cette pénurie-là? Avez-vous des suggestions à nous faire pour essayer de prévenir cela ou d'éviter ce problème-là?

• 1015

**M. Landry:** Le meilleur exemple, c'est l'exemple de l'Alberta et c'est l'exemple de Terre-Neuve.

C'est le développement désordonné et anarchique de la grande multinationale qui, au moment où cela fait son affaire, développe. On paie ensuite la facture, alors que si le développement était planifié, coordonné et rationnel, on n'aurait pas ces problèmes-là. Ces problèmes-là auraient été prévus à l'avance.

Lorsque M. O'Connell parlait des problèmes de la construction, il a dit qu'il prévoyait une pénurie de gens ayant une formation. Moi, cela me surprend et j'aimerais en discuter avec lui plus tard. Sans doute que j'aurai l'occasion de le faire, parce qu'à...

**Le président:** Parce que vous n'y croyez pas?

**M. Landry:** A l'heure actuelle, moi je pose la question à M. O'Connell.

Nous, on représente les journaliers. On nous dit que ce n'est pas un métier. Il est peut-être vrai que dans les métiers qui sont reconnus comme tels,...

**Le président:** C'est cela, dans les métiers.

**M. Normand Doucet:** Disons qu'il y aurait, à un moment donné, dans deux mois, un développement, une expansion de la Consolidated Bathurst, dans l'unité syndicale que je représente, pour le comté de Gloucester, on a 280 menuisiers. Sur 280 menuisiers, on en a 55 qui travaillent à l'heure actuelle.

Alors, il n'y aurait pas de pénurie de menuisiers. On en a qui n'attendent que cela. Il y en a beaucoup d'autres qui ne sont pas organisés dans les syndicats et qui attendent aussi.

**[Translation]**

interests reconcilable? I could tell you stories about the level of the Brunswick Mines and of the smelter, about the development of these areas in the Northeast. Really these are not historical novels which will come down in posterity as examples of economic development.

Therefore it is based on these experiences, and especially what I have seen in Africa, the underdevelopment of countries where actually I have lost complete confidence...

**The Chairman:** They are exploited for sure.

Now, you know that one of our Committee's objectives is the study of the lack of employment during the eighties or the shortage of qualified personnel.

Can you foresee the same situation here, or will you simply remain at the unemployment level? We have seen that this is really flagrant in other regions, particularly in Alberta. Even in Newfoundland, we have been told that there would be a shortage of qualified personnel.

Do you think that in spite of unemployment you will have this shortage? Have you got suggestions to try to prevent this or to avoid this problem?

**Mr. Landry:** The best examples are those of Alberta and Newfoundland.

It is the disorganized and anarchic development of the large multinational who expands when it suits their needs. Then we foot the bill, while if development had been planned, coordinated and rationalized, we would not have had these problems. These problems would have been foreseen.

When Mr. O'Connell spoke about construction problems, he foresaw a shortage of trained personnel. This surprises me, and I would like to take this up with him later. No doubt I will have the opportunity to do so, because...

**The Chairman:** Because you don't believe it?

**Mr. Landry:** At the present time, I am asking the question to Mr. O'Connell.

We represent the daily workers. They say that this is not a trade. It is perhaps true that in the trades which are recognized as such,...

**The Chairman:** That's it, in the trades.

**Mr. Normand Doucet:** Let's say that at a certain time, in two months time, Consolidated Bathurst decides to develop, to expand, in the union local I represent for Gloucester county, we have 280 carpenters. Fifty-five of these are presently working.

Therefore, there would not be any shortage of carpenters. There are some who are just waiting for that. There are many more union members who are not organized and who are also waiting.

[Texte]

**Le président:** Dans votre domaine, monsieur Doucet, est-ce que c'est la même chose? Avez-vous autant de personnes qualifiées qui sont sans emploi actuellement?

**M. Alex Doucet:** Actuellement, on n'a pas d'ouvrage. On a une semaine, deux semaines d'ouvrage et là, ils s'en vont chez eux et ils attendent sur l'assurance-chômage.

Il arrive qu'un employeur appelle, et on les engage à nouveau pour une couple de semaines encore. C'est de même. Ce n'est pas de l'ouvrage qui est, disons, pour...

**Le président:** Sur une longue période.

**M. Alex Doucet:** ... une longue période.

**Le président:** Oui, monsieur Landry.

**M. Landry:** L'autre matin, je rencontrais un travailleur qui me disait: «Il y a dix ans, dire que l'on était sur l'assurance-chômage, c'était un déshonneur.» Mais, il ajoutait: «À l'heure actuelle, dans le Nord-Est, c'est devenu un honneur de dire qu'on est l'assurance-chômage parce que cela veut dire qu'on a fait ses dix semaines d'emploi.

Alors, il me dit: «C'est un honneur. Moi, je me vante que j'ai mon chômage parce que cela veut dire que j'ai travaillé dix semaines.»

Or, ce n'est pas le cas de tous les gens. Lorsque vous voyez des gens qui sont rendus à huit semaines, qui sont mis à pied, qui cherchent une neuvième semaine et qui, au bout d'un mois, arrivent à décrocher une dixième semaine, hé bien, ce n'est pas drôle! Et cela, c'est généralisé, dans le domaine de la construction.

**Le président:** Alors, ma dernière question: En fait, si je comprends bien votre message, vous nous dites que la seule solution, dans votre coin de pays, c'est de donner des projets. La main-d'œuvre, vous êtes capables de la produire, selon vous, pour des projets d'assez grande envergure? Vous êtes capables de fournir le personnel qualifié au cours des années à venir?

**M. Landry:** Oui, mais pas des projets simplistes où l'on ramasse les feuilles, où un gars creuse un trou alors que l'autre le remplit.

**Le président:** Non, non. Vous voulez dire des projets d'envergure. C'est plutôt de ce côté-là que se situe le problème plutôt qu du côté de la pénurie de travailleurs spécialisés?

**M. Landry:** Oui.

**Le président:** Jim.

**Mr. Hawkes:** Merci. I will just make a statement to start with, to clear the air. This is a parliamentary committee reporting to Parliament, rather than to government. It has happened very seldom in federal parliamentary history that committees have been formed in this manner to conduct an investigation and to report to that body. I would think most of your experience, at least federally, would be with government-appointed task forces that report to government, and government decides whether to make those recommendations public or what to do with the report. In this case, it goes to Parliament. I would hasten to add that Parliament is not necessarily the most potent body in terms of having its recommendations implemented, but at least it can be noisy. The structure of this

[Traduction]

**The Chairman:** In your field, Mr. Doucet, is the situation the same? Do you have presently as many unemployed qualified people?

**Mr. Alex Doucet:** At the present time, there are no jobs available. They work for one or two weeks, and then they go home, and they receive unemployment insurance.

Sometimes an employer calls them, and they are hired again for a couple of weeks. It's like that. This is not work which is, let's say, for...

**The Chairman:** A long period.

**Mr. Alex Doucet:** ... a long period.

**The Chairman:** Yes, Mr. Landry.

**Mr. Landry:** The other morning, I met a worker who told me: "Ten years ago, to say that we were on unemployment insurance was a dishonor." But he added: "At the present time, in the Northeast, it has become an honor to say that we are on unemployment insurance, because this means we have worked for ten weeks."

Then he told me: "It's an honor. Myself, I brag about it. I receive unemployment insurance because I have worked ten weeks."

But it is not the case for everyone. When people who have been working for eight weeks are laid off, who are looking for a ninth week and who at the end of one month succeed in finding a tenth week, well, this is not funny! And this is general in the construction field.

**The Chairman:** Now, my last question: In fact, if I understand your message well, the only solution in your area, according to you, is to give projects. You say that you can obtain manpower for large enough projects? Will you be able to supply qualified personnel during the coming years?

**Mr. Landry:** Yes, but not for simple jobs like picking up leaves, or digging a hole while another fills it.

**The Chairman:** No, no you mean large projects. It is in this area that the problem lies, rather than in the shortage of skilled workers.

**Mr. Landry:** Yes.

**The Chairman:** Jim.

**M. Hawkes:** Merci. Permettez-moi tout d'abord de clarifier la question. Notre comité relève du Parlement, plutôt que du gouvernement. Dans l'histoire du Parlement fédéral, on a rarement vu la création de comités de cette façon pour mener une enquête et faire rapport à cet organisme. Je pense que vous avez acquis la majeure partie de votre expérience, au moins sur le plan fédéral, auprès de groupes de travail constitués par le gouvernement et relevant de celui-ci, et que la diffusion des recommandations ou que le sort du rapport appartiennent au gouvernement. Dans ce cas, il est présenté au Parlement. Je m'empresse d'ajouter que le Parlement n'est pas nécessairement l'organisme le plus puissant en ce qui concerne l'application des recommandations, mais qu'au moins il est



## [Text]

one, in particular, is such that the employment critic for the NDP is one of our seven members and I am the employment critic for the Conservative Party, the Official Opposition, so both critics are on it and the noise will get louder than it might otherwise. I just thought I would clarify that.

You have raised several interesting things, and I hope that you will stay with us just a little while longer. I want to go to the bricklayers that were employed in Alberta, and other places. The system requires that if an employer wishes to bring in an offshore worker, or someone from outside Canada, then Canada Manpower Centre has to attest to the fact that that job has been advertised for a length of time in Canada and nobody is willing to take it. In your roles in your three different groups, are you kept aware, and is, therefore, your membership kept aware of those kinds of job vacancies? Or is somebody out in another part of the country, just because there has been a newspaper ad or something, concluding that nobody wants the job? Is Canada Manpower actively informing you of the availability of those jobs and, therefore, are you able to inform your membership?

• 2220

**Mr. Landry:** I have never heard anything from Canada Manpower since I was appointed as business agent. I do not know if the other people are aware . . .

**Mr. Alex Doucet:** We have a little system, probably you are aware of it. In our association we have a system of travel cards. Say, for example, we do not have pipe fitters in our local and we need extra pipe fitters, or the employer needs extra pipe fitters, we just call the local in Newcastle; if he has some available, he sends them here to our local and we send them to the employer—and so on, and so on. If we do not get them in Newcastle, we phone Moncton, or we phone Saint John, we phone Fredericton and we phone British Columbia. We are in contact with one another all the time if there is a big job going on, a construction job. So, in our union, in our association, this is the way it operates. I do not know about the other unions, how they operate.

**Mr. Hawkes:** Does anybody know about bricklayers, specifically?

**Mr. Normand Doucet:** In my case, I have been approached by Manpower and I have discussed that with Manpower at different times, that we should develop better co-ordination between our unit and Manpower. But there is a problem. If it is done in the way it should be done to satisfy Manpower, I would have first to call our member when there is a job open for him, then I would have to call Manpower, send this person to Manpower and get a referral slip to Manpower. That would be a lengthy and costly procedure for the person in question, when we look at the shortage of petrol, the use of a car, and all that, so it is not too feasible that way. But if there were laws passed in this country whereby the employer would be forced to go through the proper channel, which is Manpower, for his employee requirements, and then, in turn, Manpower could

## [Translation]

parfois bruyant. Celui-ci est particulièrement constitué, en ce sens que le critique de l'emploi du NPD est l'un de nos sept membres et je suis le critique de l'emploi du parti Conservateur, l'opposition officielle; ainsi ces deux critiques font partie de ce comité et il y aura plus de bruit que d'habitude. Je voulais simplement clarifier cela.

Vous avez soulevé plusieurs questions intéressantes et j'espère que vous resterez avec nous un peu plus longtemps. Je veux parler des briqueteurs, employés en Alberta ou ailleurs. Le système exige que, si un employeur désire embaucher un travailleur étranger, le centre de main-d'œuvre doit attester que l'emploi a été annoncé pendant un certain temps au Canada et que personne n'est prêt à l'occuper. Dans vos rôles, dans vos trois groupes différents, êtes-vous au courant, et vos membres sont-ils au courant, de ces postes vacants? Ou bien est-ce que quelqu'un d'autre conclut dans une autre partie du pays simplement lorsqu'il y a eu une annonce dans les journaux ou quelque chose, que personne ne veut l'emploi? Main-d'œuvre Canada vous informe-t-elle bien de la disponibilité de ces emplois, et êtes-vous donc en mesure d'en aviser vos membres?

**M. Landry:** Je n'ai jamais rien entendu de Main-d'œuvre Canada depuis que j'ai été nommé agent d'affaires. Je ne sais pas si d'autres sont au courant.

**M. Alex Doucet:** Nous avons un petit système, que vous connaissez sans doute. Dans notre association, nous avons un système de fiches de déplacement. Disons, par exemple, que nous n'avons pas de monteurs en tuyaux dans notre section locale et que nous avons besoins d'autres monteurs en tuyaux, nous téléphonons notre section locale à Newcastle; si celle-ci en a de disponibles, elle les envoie à notre section locale, et nous les envoyons à l'employeur . . . ainsi de suite. Si nous ne pouvons les trouver à Newcastle, nous téléphonons à Moncton, à Saint-Jean, à Fredericton ou en Colombie-Britannique. Nous sommes toujours en contact entre nous, s'il y a de gros travaux en cours, des travaux de construction. Dans notre syndicat, dans notre association, c'est comme ça que cela fonctionne. Je ne sais pas comment les autres syndicats fonctionnent.

**M. Hawkes:** Est-ce que quelqu'un sait quelque chose au sujet des briqueteurs, en particulier?

**M. Normand Doucet:** Dans mon cas, la Main-d'œuvre m'a approché et j'ai discuté le sujet avec la Main-d'œuvre plusieurs fois, à savoir si nous devrions établir une meilleure coordination entre notre unité et la Main-d'œuvre. Mais il y a un problème. Si cela est fait de la façon voulue pour satisfaire la Main-d'œuvre, je devrais tout d'abord téléphoner à notre membre lorsqu'il y a un poste vacant pour lui, puis téléphoner à la Main-d'œuvre et lui envoyer cette personne et transmettre une note de référence à la Main-d'œuvre. Cette procédure serait longue et coûteuse pour la personne en cause, lorsque nous songeons à la pénurie d'essence et à l'utilisation d'une automobile, et à tout ceci, de sorte que cela n'est pas trop réalisable ainsi. Mais, si des lois promulguées au pays obligeaient l'employeur à emprunter le canal approprié, c'est-à-dire

## [Texte]

inform us that they had so many jobs available in such a field, we could supply them.

I do not blame the local people who work at Manpower for these problems, they are just workers like anybody else and they have to answer to somebody else. But for example, this happened to me three or four years ago: I wanted to send some people to Manitoba on a project; the first thing I was told was, no, we cannot pay to send these people there. Why not? Why do you not take the phone, call up and verify that there is demand there—and I know. Then, when you are about ready to leave, they say: well, just a minute, come back this afternoon or tomorrow and we will probably find out what we can do. The first thing you know, you have spent two or three days getting an answer that you should have got in 10 minutes. It is a bureaucratic complication. The guys at the bottom you cannot blame too much, it is the guys at the top, and most of the time you find the guy at the top does not have the answer himself.

**Mr. Hawkes:** Mr. Doucet, with the pipe fitters within you union you have a nation-wide system of . . .

**Mr. Alex Doucet:** It is international. We can leave here and go to the United States to work, if the member has a social security number. There is no problem, if there is work in the United States. It is the same for them, they can come and work in Canada.

• 2225

**Mr. Hawkes:** In parts of the country, and I think it is truer in parts of western Canada, a lot of construction projects are nonunionized. Would your union be aware of those job possibilities?

**Mr. Alex Doucet:** No, maybe in western Canada, maybe you mean in Alberta and places, but here in New Brunswick, we have it pretty well controlled. If there is a nonunion project it is a very small one, maybe a one- or two-man project, other than that, it is all unionized. I think where you mean is out in Alberta, there that does happen.

**Mr. Hawkes:** Would your membership be aware of those job possibilities? Would your network include major projects, at least, that were nonunion? Would you have that information for your members?

**Mr. Alex Doucet:** They will not go on nonunion projects. It is restricted by our constitution; it is up to those out there to organize their people.

**Mr. Hawkes:** You can say that you would not be aware, then, of that, but you would be aware of union . . .

**Mr. Alex Doucet:** We are aware of the nonunion projects.

**Mr. Hawkes:** Okay.

## [Traduction]

la Main-d'œuvre, pour répondre à ses besoins en employés, et qu'à son tour la Main-d'œuvre nous informait qu'elle avait un certain nombre de postes vacants dans ce domaine, nous pourrions les fournir.

Je ne blâme pas les employés locaux de la Main-d'œuvre de ces problèmes, ce ne sont que des travailleurs comme tous les autres, et ils relèvent de quelqu'un. Mais par exemple, voici ce qui m'est arrivé il y a trois ou quatre ans: je désirais envoyer des personnes au Manitoba dans le cadre d'un projet; la première chose qu'on m'a dite, c'est non, nous ne pouvons payer le déplacement de ces gens. Pourquoi pas? Pourquoi ne téléphonez-vous pas et ne vérifiez-vous pas s'il y a là une demande, et je le sais. Alors, quand vous êtes prêt à partir, on vous dit: Eh bien, attendez un instant, revenez cette après-midi ou demain et nous trouverons probablement ce que nous pouvons faire. La première chose que vous savez, c'est ce que vous avez passé deux ou trois jours à obtenir une réponse que vous auriez obtenue en 10 minutes. Ce sont des complications bureaucratiques. Vous ne pouvez pas trop blâmer les subalternes, ce sont les dirigeants qui sont à blâmer, la plupart du temps vous constatez qu'ils n'ont même pas la réponse eux-mêmes.

**M. Hawkes:** Monsieur Doucet, pour les monteuses en tuyaux qui font partie de votre syndicat, vous disposez, sur le plan national, d'un système de . . .

**M. Alex Doucet:** Il est international. On peut partir et aller travailler aux États-Unis, lorsque le membre a un numéro de sécurité sociale. Il n'y a pas de problèmes lorsqu'il y a du travail aux États-Unis. Il en va de même pour les Américains, ils peuvent venir travailler au Canada.

**M. Hawkes:** Dans des parties du pays, et je pense que c'est plus vrai dans des parties de l'Ouest du Canada, beaucoup de travaux de construction ne sont pas syndiqués. Votre syndicat est-il au courant de ces possibilités d'emploi?

**M. Alex Doucet:** Non, peut-être dans l'Ouest du Canada, peut-être que vous voulez dire en Alberta et ailleurs, mais ici au Nouveau-Brunswick, nous contrôlons assez bien la situation. Lorsqu'il y a un projet non syndiqué, ce projet est très modeste, il peut comporter un ou deux employés; autrement tous les projets sont syndiqués. Je pense que vous voulez dire qu'en Alberta, c'est là que cela se produit.

**M. Hawkes:** Vos membres sont-ils au courant de ces perspectives de carrière? Votre réseau comporte-t-il de grands projets, qui ne sont pas syndiqués? Avez-vous ces renseignements pour vos membres?

**M. Alex Doucet:** On n'entreprend pas de projets qui ne sont pas syndiqués. Le nombre de ces projets est restreint par notre constitution? Il appartient aux intéressés d'organiser leurs employés.

**M. Hawkes:** Vous n'êtes pas au courant de cela, mais vous seriez au courant des syndicats . . .

**M. Alex Doucet:** Nous sommes au courant des projets non syndiqués.

**M. Hawkes:** D'accord.

## [Text]

**Mr. Landry:** I would like to add something. Even on unionized projects we are kept going from . . . Ce qui arrive même pour les projets syndiqués, c'est qu'on est obligé de surveiller les employeurs continuellement et on passe la majeure partie de notre temps à courir pour aller voir si Joe Blow ou John Doe est membre du syndicat. Encore cet après-midi, un employeur est arrivé chez moi et on avait jeté deux de ses gars dehors parce qu'ils n'étaient pas membres du syndicat. Alors, on passe la majeure partie de notre temps à surveiller tel ou tel employeur et tel sous-entrepreneur. Donc, ça se résume à cela.

**Le président:** Si vous me permettez, j'ajouterais juste un mot. M. Doucet a touché exactement le point. C'est que les employeurs ne sont pas obligés de passer par le Centre de la main-d'œuvre. Alors, ils se foutent du Centre de la main-d'œuvre et c'est ridicule. Que l'employeur n'engage pas nécessairement la personne qui leur est envoyée, mais le Centre de la main-d'œuvre devrait envoyer une liste de personnes et dire: choisissez parmi ces noms-là. Ils ne le font pas et je pense que c'est une des recommandations que nous devrions faire parce que les grosses compagnies se foutent des centres de la main-d'œuvre. Il y a un manque de coordination, tandis que s'ils devaient prendre les personnes recommandées par le Centre de la main-d'œuvre, il y aurait une meilleure coordination et je pense qu'on pourrait résoudre le problème.

**M. Norman Doucet:** J'aimerais ajouter quelques mots à cela. Je suis d'accord avec vous à 100 p. 100. Et je pense que dans la société compliquées dans laquelle nous vivons à l'heure actuelle, que tous, que ce soit les syndicats, le gouvernement ou les compagnies doivent se soumettre à des règlements.

**Mr. Alex Doucet:** Pas seulement à des règlements mais tenir compte des échelles de salaire. C'est pour cela qu'ils vont au Centre de la main-d'œuvre. S'ils peuvent avoir un gars qui touche des prestations d'assurance-chômage et lui donner \$4 de l'heure, ils vont le faire. Il faut surveiller cela.

**Mr. Hawkes:** Mr. Landry, you talked quite a bit about the necessity of planning for labour needs—let me ask a question first, and then I think maybe I will make a statement. Do you have a sense that the major projects that are proceeding in western Canada, in Alberta in particular, are well planned or badly planned?

**M. Landry:** Ils sont très bien planifiés pour l'industrie, mais très mal planifiés pour les gouvernements et les travailleurs. Ils sont très bien planifiés. Au fin fond, c'est de la planification qui se fait, mais de la planification orientée et basée uniquement en fonction de rapporter le maximum de profits dans le minimum de temps. Mais ce n'est pas planifié pour les gens et ce n'est pas planifié pour les gouvernements, c'est planifié pour les entreprises.

**M. Normand Doucet:** Ce n'est pas planifié pour le bien-être de la société.

**M. Landry:** Non, ce n'est pas planifié pour le bien-être de la société. C'est planifié pour quelques actionnaires. Le meilleur exemple c'est la Consolidated Bathurst. Je crois que c'est l'exemple classique. Une entreprise qui est ici depuis 1921 et qui à l'heure actuelle est à la veille de tomber. Et pourtant cette entreprise-là a servi de vache à lait à de multiples

## [Translation]

**M. Landry:** J'aimerais ajouter quelque chose. Même pour les projets syndiqués, on nos laisse aller de . . . What happens even for unionized projects, is that we are obliged to exercise a continuous control on employers, and we spend the major part of our time running to see if Joe Blow or John Doe is an union member. This afternoon again, an employer called on me, and told me they had thrown out two of his men because they were not union members. Then, they spend most of their time checking such and such employer, or sub-contractor. It is as simple as that.

**The Chairman:** Allow me to add a few words. Mr. Doucet has exactly touched the point. The employers are not obliged to go through the Manpower Center. Then they don't give a damn about the Manpower Centre, and this is ridiculous. The employer does not necessarily hire the person who is sent to him, but the Manpower Center should send him a list of persons and ask him to choose among these. They don't do it and I think that this is a recommendation that we should make, because large companies don't give a damn about Manpower Centers. There is a lack of coordination, while if they had to choose the persons recommended by the Manpower Center, there would be a better coordination and I think that the problem could be resolved.

**Mr. Norman Doucet:** I would like to add a few words. I agree with you a hundred per cent. And I think that in the complex society we presently live in, that everybody be it the union, the government or the companies, should be subjected to regulations.

**Mr. Alex Doucet:** Not only to regulations, but also to wage scales. That is why they go to the Manpower Center. If they find a guy who receives unemployment insurance benefits and give him \$4.00 an hour, they will do it. We must check this.

**M. Hawkes:** Monsieur Landry, vous avez parlé assez longtemps de la nécessité de planifier les besoins en main-d'œuvre . . . laissez-moi d'abord vous poser une question, puis je pense que je ferai une déclaration. Estimez-vous que les grands projets réalisés dans l'Ouest du Canada, en particulier en Alberta, sont bien ou mal planifiés?

**Mr. Landry:** The planning is very good for industry, but very bad for governments and workers. They are very well organized. Deep down, this is planning, but planning directed and based only to bring maximum profits in the shortest time possible. But this planning is not directed towards people and is not done for governments, but for firms.

**Mr. Normand Doucet:** The planning is not directed towards society's well-being.

**Mr. Landry:** No, the planning is not directed towards the well-being of society, but for only a few shareholders. The best example is that of Consolidated Bathurst. I believe it is a classical example. A firm which has been here since 1921 and is presently about to close down. And yet this firm was milked by many companies. All this was planned, all this was rationa-



[Texte]

entreprises. Tout cela a été planifié, tout cela a été rationalisé, mais pas pour la région de Bathurst. Ils ont pillé nos forêts.

• 2230

**M. Hawkes:** Do you have a sense that companies in Japan are well planned?

**M. Landry:** Je ne le sais pas. Je ne m'aventurerai pas à faire des prédictions parce que je ne connais pas assez la situation là-bas.

**M. Hawkes:** Do you have a general impression from what you have read?

**M. Landry:** Je ne le sais pas. Si je vous donnais une réponse, ce serait une réponse...

**Mr. Alex Doucet:** Do you mean unionized employee in Japan? In general?

**Mr. Hawkes:** I mean the companies and their relationship to employees.

**Mr. Alex Doucet:** I see, I am sorry.

**Mr. Landry:** I know from what I have read that—D'après ce qu'on nous a dit simplement, c'est que dans les entreprises japonaises l'employé est au service de la compagnie et y reste. Il y entre à 20 ans, il en sort à 60 ans avec une foule de programmes sociaux. Les salaires indirects son presque aussi élevés que le salaire direct. Donc, les bénéfices et les avantages semblent très élevés, mais en fait, comme société, est-ce que la société japonaise et préférable au développement de la société nord-américaine? J'ai des doutes sur ce qu'on entend et sur ce qu'on voit là-bas.

**Mr. Norman Doucet:** I think, if we are referring to the general welfare of society, I would rather live in our society than in Japanese society, because while it could be very good for the big company there, very profitable, for society in general I do not think it is preferable to ours—except that we should get ours to work much better.

**Mr. Hawkes:** I think it is interesting to note that in those countries where management and labour work well together they are experiencing somewhat less inflation, certainly much less unemployment—which are major problems that we are having here.

**Mr. Norman Doucet:** When you say they work well together, I don't want to subscribe too much to that. I think the labour movement is somewhat forced to work with the employer, forced to work, it is not on a voluntary basis or that of a consensus.

**M. Landry:** Je voudrais vous donner des exemples concrets de ce qui se passe en Allemagne. Là, on sort du problème pour démontrer quand même que le *management*, les gouvernements et les syndicats, cela ne fonctionne pas mieux, cela semble fonctionner mieux. En Allemagne, un vote de grève exige une majorité de 75 p. 100. Alors, c'est sûr que les grèves ont diminué. Aussi, une autre chose qui se passe en Allemagne, c'est que le nombre de chômeurs au cours des deux dernières années a doublé. Or c'est vrai, il est parti de 2. p. 100 puis il est monté à 4 p. 100. ce n'est pas un chiffre énorme, mais il a

[Traduction]

lized, but not for the Bathurst area. They plundered our forests.

**Mr. Hawkes:** Do you have a sense that companies in Japan are well planned?

**Mr. Landry:** I don't know. I would not venture to make predictions because I don't know the situation there well enough.

**Mr. Hawkes:** Do you have a general impression from what you have read?

**Mr. Landry:** I don't know. If I gave you an answer, it would be an answer...

**M. Alex Doucet:** Parlez-vous des employés syndiqués au Japon? En général?

**M. Hawkes:** Je parle des compagnies et de leurs relations avec leurs employés.

**M. Alex Doucet:** Je vois, excusez-moi.

**M. Landry:** Je sais d'après ce que j'ai lu que... According to what they simply told us, in Japanese firms, the employee is at the company's service and stays there. He starts employment at age 20 and retires at age 60, benefitting from a lot of social programs. The indirect benefits are almost as high as the direct salary. Benefits and advantages thus seem very good but in fact, as a society the Japanese society preferable to the development of North-American society? I have doubts about what we hear and what we see over there.

**M. Normand Doucet:** Je pense que si nous parlons du bien-être général de la société, je vivrais plutôt dans notre société que dans la société japonaise, parce que même si cela était excellent pour la grosse compagnie là-bas, très profitable pour la société en général, je ne pense pas que cette société soit préférable à la nôtre... sauf que nous devrions améliorer le fonctionnement de la nôtre.

**M. Hawkes:** Il est intéressant de noter que dans les pays où la direction et la main-d'œuvre collaborent bien, il y a moins d'inflation, certainement beaucoup moins de chômage..., qui sont nos gros problèmes.

**M. Normand Doucet:** Lorsque vous dites qu'elles collaborent bien, je ne suis pas beaucoup de cet avis. Je pense que le mouvement ouvrier est quelque peu obligé de collaborer avec l'employeur, obligé de travailler, non pas volontairement ou avec unanimité.

**Mr. Landry:** I would like to give you concrete examples of what is happening in Germany. Over there we leave the problem to prove nonetheless that management, governments and unions do not function better, but seem to function better. In Germany, a strike vote requires a majority of 75 per cent. Thus it is certain that the number of strikes has been reduced in Germany, it is evident that the strikes have been reduced. Another thing which is happening in Germany is that in the last two years the unemployment figure has doubled. In fact it went from 2 per cent to 4 per cent. It is not a huge figure, but

## [Text]

quand même doublé. Et si vous prenez tous les pays d'Europe, en particulier la Suède et l'Angleterre, où justement le *labor*, le *nmanagement* et les syndicats se sont réunis ensemble, qu'est-ce que cela a donné? Il y a eu une grève de deux millions en 1977, et on a jeté le gouvernement, soi-disant pro-travailleur, dehors et on l'a remplacé par un gouvernement conservateur. Alors, cela démontre clairement que les politiques du tripartisme ne fonctionnaient pas, ou fonctionnaient plus ou moins cela semble l'indiquer. Sinon, on aurait gardé le parti travailliste au pouvoir et on aurait continué avec les organismes du tripartisme. Mais le taux d'inflation en Angleterre est monté à 120 p. 100 en 6 ans, le taux de chômage était très élevé et les salaires étaient gelés à 5 p. 100. Alors, les conférences tripartites ont fonctionné. Elles ont fonctionné, mais certainement pas à l'avantage des travailleurs avec un salaire gelé à 5 p. 100 puis un taux d'inflation de 20 p. 100 et plus par année. Ce n'était certainement pas à l'avantage des travailleurs.

**Mr. Hawkes:** I have one other major question for Mr. Landry, but it is clear to all of us that you do not like multinationals. I guess there are several forms of ownership. One could be government, one would be a partnership kind of process, there could be privately held companies owned by one family and there could be public stock companies. What you did not give us was any clear indication of what you think the appropriate kind of ownership model might within Canada.

• 2235

**M. Landry:** Laissez le taux de chômage monter à 4 millions au Canada et vous aurez une réponse à cela. Les gens vous la fourniront la réponse au type de *partnership* qu'ils veulent. Puis je crois qu'il ne faut pas quand même se le cacher, on s'en va vers cela. Les gens vous donneront des réponses. On va avoir des réponses avant longtemps au type de *partnership* qui est nécessaire dans ce pays, parce qu'on ne peut pas continuer de cette façon-là indéfiniment. Que l'un des pays les plus riches sur la planète terre, le Canada, ait 1 million de chômeurs, c'est déjà trop. Si malheureusement on a 2 millions, bien, il y a quelque chose qui fonctionne mal en quelque part. Est-ce la machine économique... Il y a quelque chose qui ne va pas, puis à l'heure actuelle il y a des gens qui cherchent, il y a des gens qui regardent. Il y a sans doute des solutions. L'homme a un cerveau et sans doute que les hommes trouveront une réponse, les gens trouveront une réponse, surtout les gens du Nord-Est qui luttent depuis longtemps pour trouver des réponses à ces problèmes. Les pays sous-développés en trouvent des réponses, alors sans doute... Je ne réponds peut-être pas à votre question, mais c'est cela.

**Mr. Normand Doucet:** I would like to add a few more things. It would be terrible to let this come to us. For the people responsible, whether it is the multinationals, the monetary system and government grouped together that are responsible for managing the society of our country, if they allowed that to take place it would be a terrible disaster and I do not think it would be to their advantage in the long run.

**Mr. Hawkes:** I thank you very much.

## [Translation]

nevertheless it is now double. And if you take European countries, in particular Sweden and England, where precisely labor, management and unions met together, what were the results? There was a strike involving two million people in 1977, then they rejected the government, supposedly pro-labor and they replaced it by a conservative government. This proves clearly that the three party policies did not work, or worked more or less it seems. Otherwise they would have kept the labour party in power and they would have continued with the three party organizations. But the inflation rate in England jumped to 120 per cent in 6 years, the unemployment rate was very high and the salaries were frozen at 5 per cent. Then the three-party conferences worked out. They worked out, but certainly not to the workmen's advantage, with a 5 per cent wage freeze, and an inflation rate of 20 per cent and more per annum. This was certainly not to the workmen's advantage.

**M. Hawkes:** J'ai une autre grande question à poser à Monsieur Landry, mais il est évident pour nous tous que vous n'aimez pas les multinationales. Je pense qu'il y a plusieurs formes de propriétés. L'une d'elles serait le gouvernement, une autre serait une sorte d'association, il pourrait y avoir des compagnies privées appartenant à une famille et des compagnies de valeurs publiques. Vous ne nous avez pas donné une idée claire du modèle de propriété approprié que l'on pourrait avoir au Canada.

**Mr. Landry:** Let the unemployment rate increase to 4 million in Canada, and you will have your answer. People will give you an answer of the type of partnership that they want. I believe that we should not hide it, we are going in this direction. People will give you answers. A few along we will get answers of the type of partnership required in this country, because we cannot continue in this manner indefinitely. That one of the richest countries on this planet earth, Canada has 1 million unemployed, this is too much already. If unfortunately the unemployment rate jump to 2 millions, well, there is something wrong somewhere. Is it the economic machinery... There is something wrong, then presently people are searching, people are looking. There are no doubt solutions. Man has a brain and no doubt men will find an answer, people will find an answer, mainly people from the Northeast who have struggled for a long time to find answers to these problems. Underdeveloped countries find answers, then no doubt... Perhaps, this doesn't answer your question, but that is that.

**M. Normand Doucet:** J'aimerais ajouter quelque chose. Ce serait terrible que cela nous arrive. Pour les responsables, que ce soit les multinationales, les système monétaire et le gouvernement réunis, responsables de la gestion de la société de notre pays, s'ils laissaient cela arriver, ce serait désastreux, et je ne pense pas que cela soit à leur avantage à longue échéance.

**M. Hawkes:** Merci beaucoup.

## [Texte]

**Le président:** J'aurais juste une question à poser à M. Landry ou peut-être à M. Doucet. Vous ne semblez pas croire au *partnership*. Est-ce que je dois conclure que vous ne croyez pas au système de coopération? Vous ne faites aucune réserve. Vous ne semblez pas croire qu'il y ait possibilité de s'entendre entre individus à travers le Canada. Est-ce que j'ai bien compris votre message?

**M. Normand Doucet:** Monsieur le président, je crois sincèrement qu'entre des personnes de bonne volonté il y a possibilité de s'entendre. Mais je dis bien de bonne volonté.

**Le président:** Vous croyez au principe. Mais M. Landry ne me répond pas...

**M. Landry:** Là où il y a de la bonne volonté, moi aussi je suis d'accord avec cela.

**Le président:** Ah bon! Il y a de l'espoir. On se laisse au moins sur une note d'espoir.

**M. Landry:** Effectivement, il y a de l'espoir.

**Le président:** Alors, messieurs, nous vous remercions. Cela termine nos activités pour aujourd'hui. Je crois que cela a été très intéressant.

Thank you to every personne who has appeared before us.

## [Traduction]

**The Chairman:** I have only one question to ask to Mr. Landry or perhaps to Mr. Doucet. It seems you do not believe in partnership. Should I conclude that you do not believe in the co-operation system? You do not make any reservations. It seems that you don't believe that an agreement between individuals throughout Canada is possible. Do I understand your message well?

**Mr. Normand Doucet:** Mr. President, I sincerely believe that between persons of goodwill, an agreement is possible. But between people of goodwill.

**The Chairman:** You believe in this principle. But Mr. Landry has not answered...

**Mr. Landry:** Where there is goodwill. I also agree.

**The Chairman:** Well! there is hope. At least, we leave on a note of hope.

**Mr. Landry:** There is really hope.

**The Chairman:** Then, gentlemen, we thank you. This is all for today. I believe that our session was very interesting.

Thank you to each person who has appeared before us.





















Evening Sitting

*From the City of Bathurst:*

Mr. Hugh Campbell, City Councillor;

Mr. Onile Chiasson, Member of the Justice Committee of Shippagan.

*From the Bathurst Chamber of Commerce:*

Mr. T. Michael Gallagher, President.

*From the Bathurst and District Labour Council:*

Mr. Kevin W. O'Connell, President.

*From the Laborers' International Union of North America:*

Mr. Romain Landry, Business Agent, Local 1079;

Mr. Normand Doucet, Business Agent, Local 1264;

Mr. Alex Doucet, Business Agent, Local 512.

Séance du soir:

*De la ville de Bathurst:*

M. Hugh Campbell, conseiller municipal;

M. Onile Chiasson, membre du Comité de la justice de Shippagan.

*De la Chambre de commerce de Bathurst:*

M. T. Michael Gallagher, président.

*Du Bathurst and District Labour Council:*

M. Kevin W. O'Connell, président.

*De l'Union internationale des journaliers d'Amérique du Nord:*

M. Romain Landry, représentant, Section 1079;

M. Normand Doucet, représentant, Section 1264;

M. Alex Doucet, représentant, Section 512.



If undelivered, return COVER ONLY to  
Canadian Government Printing Office  
Supply and Services Canada,  
45 Sacre-Coeur Boulevard,  
Hull, Quebec, Canada, K1A 0S7

En cas de non-livraison,  
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à  
l'imprimerie du gouvernement canadien  
Approvisionnement et Services Canada,  
45, boulevard Sacre Coeur,  
Hull, Quebec, Canada, K1A 0S7

## WITNESSES—TÉMOINS

### Afternoon Sitting

#### *From the Chaleur Regional Industrial Commission:*

Mr. Victor Raiche, Industrial Commissioner;  
Mr. Pierre Marquis, President.

#### *From Collège communautaire du Nouveau-Brunswick, Campus de Bathurst:*

Mr. Gérard J. Raymond, Principal.

#### *From the National Anti-Poverty Organization-New Brunswick Section (French):*

Mr. Claude Snow, Social Worker;  
Mrs. Emilienne Basque, Interim Director.

#### *From Conseil régional d'aménagement du Nord (CRAN):*

Mrs. Cécile Comeau, President;  
Mr. Euclide Chiasson, Coordinator.

### Séance de l'après-midi

#### *De la Chaleur Regional Industrial Commission:*

M. Victor Raiche, commissaire industriel;  
M. Pierre Marquis, président.

#### *Du Collège communautaire du Nouveau-Brunswick, Campus de Bathurst:*

Mr. Gérard J. Raymond, directeur.

#### *De l'Organisation nationale de lutte contre la pauvreté— chapitre du Nouveau-Brunswick (secteur francophone):*

M. Claude Snow, travailleur social.  
M<sup>me</sup> Émilienne Basque, directeur intérimaire.

#### *Du Conseil régional d'aménagement du Nord (CRAN):*

M<sup>me</sup> Cécile Comeau, présidente;  
M. Euclide Chiasson, coordonnateur.



Canada. La Presse  
HOUSE OF COMMONS

Issue No. 10

Tuesday, October 21, 1980

Co-Chairmen:

Mr. Gilles Marceau

Mr. Jim Hawkes

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 10

Le mardi 21 octobre 1980

Coprésidents:

M. Gilles Marceau

M. Jim Hawkes

*Minutes of Proceedings and Evidence of  
Sub-Committee A of the Special Committee on*

## Employment Opportunities for the '80s

### DEPOSITORY LIBRARY MATERIAL

*Procès-verbaux et témoignages du  
Sous-comité A du Comité spécial sur les*

## Perspectives d'emploi pour les années 80

RESPECTING:

Committee's Order of Reference

CONCERNANT:

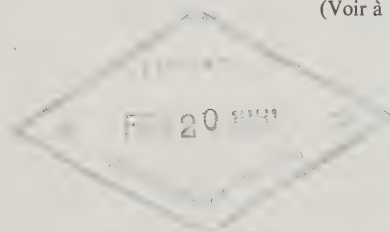
Ordre de renvoi du Comité

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)



First Session of the  
Thirty-second Parliament, 1980

Première session de la  
trente-deuxième législature, 1980

SUB-COMMITTEE A OF THE  
SPECIAL COMMITTEE ON  
EMPLOYMENT OPPORTUNITIES FOR THE '80s

*Co-Chairmen:*

Mr. Gilles Marceau  
Mr. Jim Hawkes

Messrs.

Tobin

SOUS-COMITÉ A DU  
COMITÉ SPÉCIAL SUR LES PERSPECTIVES  
D'EMPLOI POUR LES ANNÉES 80

*Coprésidents:*

M. Gilles Marceau  
M. Jim Hawkes

Messieurs

Lonsdale—(4)

(Quorum 3)

*Le greffier du Sous-Comité*

Audrey O'Brien

*Clerk of the Sub-Committee*

## MINUTES OF PROCEEDINGS

TUESDAY, OCTOBER 21, 1980  
(18)

## [Text]

Sub-Committee A of the Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met in Moncton, New Brunswick at 2:40 o'clock p.m., this day, the Co-Chairman, Mr. Marceau, presiding.

*Members of the Sub-Committee present:* Messrs. Hawkes and Marceau.

*Witnesses: From the New Brunswick Federation of Labour:* Mr. Adrien Charette, Vice-President and Mr. John Murphy, Executive Secretary. Mr. Roméo LeBlanc. *From the Architects' Association of New Brunswick:* Mr. Conrad Blanchette, President. Mr. Jean-Guy Richard.

The Sub-Committee resumed its hearings, pursuant to the Order of the Committee made on Wednesday, September 3, 1980 (*See Issue No. 7 of the Minutes of Proceedings and Evidence of the Special Committee on Employment Opportunities for the '80s*).

Mr. Marceau and Mr. Hawkes made statements.

The witnesses made statements and answered questions.

By unanimous consent, it was agreed,—That a brief presented by the New Brunswick Federation of Labour be appended to this day's Minutes of Proceedings and Evidence (*See Appendix "EMPLA-4"*).

At 5:15 o'clock p.m., the Sub-Committee adjourned until 7:30 o'clock p.m., this day.

EVENING SITTING  
(19)

Sub-Committee A of the Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met in Moncton, New Brunswick at 7:33 o'clock p.m., this day, the Co-Chairman, Mr. Marceau, presiding.

*Members of the Sub-Committee present:* Messrs. Hawkes and Marceau.

*Witnesses: From the Union of Nova Scotia Indians:* Mr. Wayne Abram, Economic Development Officer. *From the Advisory Council on the Status of Women (New Brunswick):* Ms. Madeleine LeBlanc, Chairperson and Ms. Rosella Melanson, Information Officer. *From the New Brunswick Section of the Canadian Institute of Food Science and Technology:* Mr. S. M. Lalla and Dr. A. Cormier.

The Sub-Committee resumed its hearings, pursuant to the Order of the Committee made on Wednesday, September 3, 1980 (*See Issue No. 7 of the Minutes of Proceedings and Evidence of the Special Committee on Employment Opportunities for the '80s*).

The witnesses made statements and answered questions.

By unanimous consent, it was agreed,—That a brief presented by the New Brunswick Section of the Canadian Institute of Food Science and Technology be appended to this day's

## PROCÈS-VERBAL

LE MARDI 21 OCTOBRE 1980  
(18)

## [Traduction]

Le Sous-comité A du Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à 14 h 40 à Moncton, Nouveau-Brunswick, sous la présidence de M. Marceau (coprésident).

*Membres du Sous-comité présents:* MM. Hawkes et Marceau.

*Témoins: De la Fédération des travailleurs du Nouveau-Brunswick:* M. Adrien Charette, vice-président; M. John Murphy, secrétaire exécutif. M. Roméo LeBlanc. *De l'Architects' Association of New Brunswick:* M. Conrad Blanchette, président. M. Jean-Guy Richard.

Le Sous-comité reprend ses audiences, conformément à l'ordre de renvoi du Comité du mercredi 3 septembre 1980 (*Voir fascicule n° 7 du procès-verbal et des témoignages du Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80*).

MM. Marceau et Hawkes font des déclarations.

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

Du consentement unanime, il est convenu,—Que le mémoire présenté par la Fédération des travailleurs du Nouveau-Brunswick soit joint aux procès-verbal et témoignages de ce jour (*Voir Appendice «EMPLA-4»*).

A 17 h 15, le Sous-comité suspend ses travaux jusqu'à 19 h 30.

SÉANCE DU SOIR  
(19)

Le Sous-comité A du Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à 19 h 33, à Moncton, Nouveau-Brunswick, sous la présidence de M. Marceau (coprésident).

*Membres du Sous-comité présents:* MM. Hawkes et Marceau.

*Témoins: Du Union of Nova Scotia Indians:* M. Wayne Abram, agent pour l'expansion économique. *Du Conseil consultatif de la situation de la femme (Nouveau-Brunswick):* M<sup>me</sup> Madeleine LeBlanc, président; M<sup>me</sup> Rosella Melanson, agent d'information. *De la section du Nouveau-Brunswick de l'Institut canadien de science et technologie alimentaire:* M. S. M. Lalla; M. A. Cormier.

Le Sous-comité reprend ses audiences, conformément à l'ordre de renvoi du Comité du mercredi 3 septembre 1980 (*Voir fascicule n° 7 du procès-verbal et des témoignages du Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80*).

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

Du consentement unanime, il est convenu,—Que le mémoire présenté par la Section du Nouveau-Brunswick de l'Institut canadien de science et de technologie alimentaire soit joint aux



Minutes of Proceedings and Evidence (*See Appendix "EMPLA-5"*).

At 10:15 o'clock p.m., the Sub-Committee adjourned to the call of the Chair.

procès-verbal et témoignages de ce jour (*Voir Appendice «EMPLA-5»*).

A 22 h 15, le Sous-comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

*Le greffier du Sous-comité*

Audrey O'Brien

*Clerk of the Sub-Committee*

## EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

Tuesday, October 21, 1980

• 1440

[Texte]

**Le président:** Bonjour, mesdames et messieurs, as Joint Chairman of this task force, I welcome you to this meeting. The committee is happy to be here in Moncton in order to receive your views about this important problem of unemployment and shortage of skilled workers. That a special committee of the House of Commons be appointed to examine and report on the shortage in skilled trades and higher skill occupations.

Je suis particulièrement heureux d'être parmi vous aujourd'hui avec mon collègue coprésident, M. Hawkes, pour venir prendre connaissance de vos points de vue et de vos suggestions au sujet de ces importantes questions de l'emploi, du chômage excessif et du manque d'employés qualifiés.

Notre groupe de travail a été formé il y a quelques mois et il est composé de sept membres du Parlement qui feront rapport au Parlement, et non au gouvernement.

Le mandat de notre groupe se résume comme suit:

Nous sommes chargés de faire des études et des rapports sur les pénuries de main-d'œuvre spécialisée dans certains métiers et professions au Canada, compte tenu des besoins du développement économique des années 80, de recommander les initiatives que nous jugerons bonnes; de revoir les politiques et programmes fédéraux actuels, destinés à pallier aux pénuries de spécialistes.

Alors, je voudrais dire que notre comité a comme principal objectif, il va sans dire, de connaître vos points de vue, de connaître vos suggestions et vos recommandations. Sans doute, nous savons que nous ne réglerons pas tous les problèmes et nous n'avons pas cette prétention, mais nous voulons quand même écouter la population et nous voulons travailler avec elle pour solutionner ces problèmes importants auxquels nous aurons à faire face dans les années 80.

Aujourd'hui, neuf mémoires nous seront présentés. Le premier témoin sera M. John Murphy de la New Brunswick Federation of Labour, il sera accompagné de M. Adrien Charette. Le deuxième témoin sera M. Conrad Blanchette, président de l'Association des architectes du Nouveau-Brunswick; The third one, Mr. Webb Vance, Vice-President of the Canadian Brotherhood of Railway, Transport and General Workers; and the forth one, Mr. Fearon who represents the Moncton Chamber of Commerce. Le suivant sera M. W. Saulnier, assistant directeur de International Brotherhood of Boilermakers.

Cet après-midi, cinq mémoires nous seront présentés and to-night we will get four briefs.

**Mr. Hawkes:** Thank you, Mr. Marceau. Bienvenue, welcome, on my behalf as well, to the committee. Je parle français un peu, therefore, I will speak in English throughout most of my questioning. Gilles and I have done that throughout western Canada and we intend to do it in Quebec the same way next week, which is, I think an example of your Parliament of

## TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

Le jeudi 21 octobre 1980

[Traduction]

**The Chairman:** Good afternoon, ladies and gentlemen. En ma qualité de coprésident de ce groupe d'étude, je vous souhaite la bienvenue à notre réunion. Nous sommes heureux d'être ici, à Moncton, afin de connaître votre point de vue sur l'important problème du chômage et de la pénurie de travailleurs spécialisés. Un comité spécial de la Chambre des communes sera mis sur pied pour étudier le manque de travailleurs spécialisés dans certains métiers et professions.

I am particularly happy to be with you today, together with my colleague, Vice-Chairman Mr. Hawkes, to hear your opinions and suggestions on these important matters of employment, excessive unemployment and the lack of qualified workers.

Our working group of seven Members of Parliament was set up several months ago. We will be reporting to Parliament, not to the Government.

The group's mandate may be summed up as follows:

We are to study and report on shortages of skilled labour in a number of trades and professions in Canada, bearing in mind economic development needs in the 80s; to recommend such action as we feel to be appropriate and to review existing federal programs and policies designed to alleviate shortages of skilled labour.

Obviously, therefore, our Committee's main objective is to hear your points of view, your suggestions and your recommendations. We know we will not solve all the problems. We do not claim we will. But we do want to listen to what people have to say and we want to work with them so as to solve these important problems which we will be faced with in the 80s.

Nine briefs will be submitted to us today. The first witness will be Mr. John Murphy of the New Brunswick Federation of Labour. He will be accompanied by Mr. Adrien Charette. The second witness will be Mr. Conrad Blanchette, President of the Architects Association of New Brunswick. Le troisième, M. Webb Vance, vice-président de la Fraternité canadienne des cheminots, employés des transports et autres ouvriers, et le quatrième, M. Fearon, qui représente la Chambre de commerce de Moncton. The next one will be Mr. W. Saulniers, Assistant Director of the International Brotherhood of Boilermakers.

This afternoon, we will be presented five memories and tonight we will get four briefs.

**M. Hawkes:** Merci, M. Marceau. (Welcome). Bienvenue en mon nom aussi à tous les membres du comité. (I speak French, a little). C'est pourquoi je parlerai anglais pendant presque toute ma période de question. Gilles et moi avons fait cela dans l'ouest du Canada et nous avons l'intention de procéder de la même façon au Québec, la semaine prochaine, ce qui, à mon

## [Text]

Canada attending, with the help of the translators, to function in both of the official languages of Canada.

I would just like to take a moment to digress from our order of reference. I walked around and offered people a copy of the proposed Constitution Act, 1980. I have a personal vow as a member of Parliament to use each and every conceivable public occasion to draw to the attention of the Canadian public some of the aspects of the proposed Constitution Act, 1980 which I find very disturbing.

You will not read in the proposed act the fact that the present government has a resolution before Parliament to refer this proposed act to the Queen. That resolution really refers it to committee, the committee is not empowered to amend it, the committee can report back with suggested amendments and there will be a vote on concurrence. Alors, ce soir nous entendrons M. Léo Bouchard, de New Brunswick Senior Citizens Federation; M. Wayne Abram, Director of Economic Development, Union of Nova Scotia Indians; M<sup>lle</sup> Rosella Melanson, du Conseil du statut de la femme; et M. Lalla, de New Brunswick Section of the Canadian Institute of Food Science and Technology.

• 1445

Nous avons l'interprétation simultanée pour ceux qui le désirent, puisque nos délibérations vont se dérouler dans les deux langues officielles. Chacun a le droit de s'exprimer dans la langue de son choix et il en est de même pour les membres du groupe de travail, qui pourront poser des questions dans l'une ou l'autre langue.

Alors, je voudrais inviter mon collègue, M. Jim Hawkes, qui est député de Calgary et coprésident du Comité, à vous adresser la parole.

I believe this is the most fundamental and important piece of legislation to come before the Parliament of Canada in decades. And yet the procedure chosen by the present government should give us all cause for concern and worry. It is an abnormal procedure. Most bill—the proposed Bank Act, the bill on unemployment tax credit, and so on—go through three reading stages where debate is possible plus a committee procedure and so there are four opportunities for members of our Parliament to acquaint the Canadian public with the facts. On this occasion there is one opportunity for debate and there is the threat of closure which would even limit the debate on the one opportunity. If you are at all suspicious about the trickiness that politicians sometimes engage in, then this process should make you more than suspicious, it should make you very angry.

The consequences of this legislation which is before you I believe are horrendous for the cause of unity. I know for a fact that in my region of the country it will be resisted strenuously and that as a consequence in part of this initiative, plus others, the separatism movement in western Canada is gaining strength daily and it will, I believe within the next year or two, if the present pattern continues, be a force to be reckoned with.

There is no joy in that statement, there is anger in that statement, and there is a sick feeling in the pit of my stomach about having to make that statement. But we live, as you do, outside of the two central provinces of Canada. The latter

## [Translation]

sens est un bel exemple du Parlement canadien qui essaie, avec l'aide de traducteurs, de délibérer dans les deux langues officielles du pays.

Je voudrais m'éloigner un instant de notre mandat. Je viens de vous distribuer un exemplaire du projet de résolution fédérale sur la constitution, la nouvelle Loi constitutionnelle de 1980. En ma qualité de député, je me suis personnellement engagé à utiliser toutes les occasions possibles pour attirer l'attention du public canadien sur certains aspects de la nouvelle constitution proposée qui m'inquiètent.

Vous ne trouverez pas dans le projet de loi l'indication que le gouvernement actuel a proposé au Parlement de soumettre ce projet de loi à la Reine. Cette résolution renvoie en fait le projet de loi à un comité, mais ce dernier n'est pas autorisé à modifier la loi; il ne peut que proposer des modifications qui devront être approuvées au moyen d'un vote. Tonight, we will hear Mr. Leo Bouchard, from the New Brunswick Senior Citizens Federation; Mr. Wayne Abram, Director of Economic Development, Union of Nova Scotia Indians; Miss Rosella Melanson, from the Conseil du statut de la femme; and Mr. Lalla Rosella from the New Brunswick Section of the Canadian Institute of Food Science and Technology.

We have simultaneous interpretation for those who wish to use it, as our deliberations will be in the two official languages. Everyone is allowed to speak in one language or the other and so are the members of the task force who could ask questions in French or in English.

I will now ask my colleague, Mr. Jim Hawkes, member of Parliament of Calgary and Joint Chairman of the task force, to speak to us.

J'estime que ce projet de loi est le plus important dossier sur lequel devra se pencher le Parlement du Canada depuis des décennies. Par contre, la procédure qu'utilise le gouvernement actuel devrait tous nous inquiéter. C'est une procédure anormale. La plupart des projets de loi, celui sur les banques, le crédit d'impôt à l'emploi, et ainsi de suite, passent par trois lectures où ils sont débattus, en plus d'une étude en comité. Donc, les députés ont quatre occasions de renseigner le public canadien sur ces projets. Dans le cas présent, nous n'en discuterons qu'une seule fois et il y a toujours cette motion de clôture qui risque de raccourcir encore plus le débat. Si vous vous méfiez habituellement des ruses des politiciens, cette fois-ci vous devriez être outré du procédé utilisé.

Les conséquences du projet de loi que vous avez à étudier peuvent être désastreuses pour l'unité du pays. Je sais que la région du pays que je représente s'y opposera avec acharnement et que grâce à ce geste, et à d'autres, le mouvement séparatiste de l'ouest du Canada gagne des forces de jour en jour et j'estime, que dans un an ou deux, si la situation reste la même, on ne pourra plus l'ignorer.

Je ne fais pas cette déclaration de gaieté de cœur, j'en suis irrité et j'éprouve même un profond malaise à la faire. Mais nous vivons, comme vous, à l'extérieur des deux provinces centrales du Canada. Les derniers articles de cette Loi consti-



## [Texte]

sections of this proposed constitution act create two classes of provinces in Canada: Ontario and the Province of Quebec are first-class provinces, all of the rest of us are second-class provinces, and Prince Edward Island, in terms of constitutional change, ceases to exist. That, I believe, is wrong for any federal government to try to force upon this country.

• 1450

Another important part is in the amending formula, Clause 42, which would enable the Parliament of Canada, and the way that functions is with a majority party in most occasions, to seek constitutional change in the future through public referendum, ignoring the ten provincial legislatures. There is also a provision to ignore the Senate of Canada.

I think you will be treated, and it has already started, to a \$6 million advertising campaign. That should be a warning to you about the kind of power that a majority party purchases with your tax dollars to convince you in inaccurate and biased ways about the wisdom of a particular choice. Handing a government the power to tax you, the power to spend that money on advertising, and the power to use that to change the constitution in the future means that anything written in here can be changed tomorrow through that kind of act, which should be disturbing and alarming.

The first section, the Canadian Charter of Rights and Freedoms, is a great deal different . . .

**A member of the audience:** On a point of order, is that your mandate?

**Mr. Hawkes:** I do not care in some sense what my mandate is, I am a member of the Parliament of Canada meeting in public session with the people of Canada and I think I have an obligation to use the tools available to me. I am not a Cabinet minister with a \$6 million advertising budget.

The prospects of this constitution are frightening. They turn over to the courts final jurisdiction over things like equalization payments, the criminal and juridical system including things like capital punishment and a variety of other things which you can read for yourself.

I will not take any more of your time, but the passage of this proposed constitution act is germane to our mandate in the following sense, that regardless of what policy initiatives we propose as a consequence of our hearings they could, in fact, be affected by the passage of this legislation because it does in fact limit the powers of legislators to redress the grievances that exist in this country. The further we travel, the more often we travel, the more convinced I become of the different needs in different regions. By turning over aspects of that kind of policy to the Supreme Court of Canada, you turn it over to a situation where five people out of nine vote on the basis of law and you remove legislatures and legislators at all levels from participation in the process of trying to govern the country in a manner that best befits the country.

## [Traduction]

tutionnelle qu'on nous propose engendrent deux classes de provinces au Canada: l'Ontario et le Québec sont des provinces de première classe, toutes les autres se retrouvent au deuxième rang et l'Île-du-Prince-Édouard, en terme de changement constitutionnel, n'existe plus. Ceci aucun gouvernement fédéral devrait l'imposer au pays.

Il est également important de souligner l'article 42, la formule d'amendement, qui autoriserait le Parlement du Canada, lequel fonctionne la plupart du temps avec un parti majoritaire, à demander à la population, par voie de référendum, de modifier la constitution, en ne tenant aucunement compte des dix assemblées législatives provinciales. Le projet comporte également une disposition visant à ne pas tenir compte du Sénat.

Vous aurez à subir, et elle est déjà commencée, une campagne de publicité de \$6 million de dollars. Ceci devrait vous faire prendre conscience du pouvoir qu'un parti majoritaire peut s'acheter avec vos impôts, pour vous convaincre, de façon biaisée et détournée, du bien-fondé de son choix. Le fait d'accorder au gouvernement le pouvoir de lever des impôts, le pouvoir de dépenser cet argent en publicité et celui d'utiliser cette publicité pour modifier la constitution, signifie que tout ce qui est écrit ici peut être modifié demain au moyen d'un projet de loi. Cece devrait nous inquiéter, nous alarmer.

La première partie, la Charte canadienne des droits et libertés est très différente.

**Un membre du public:** Objection, est-ce là votre mandat?

**M. Hawkes:** Jusqu'à un certain point, peu importe mon mandat, je suis un député canadien qui rencontre publiquement des citoyens canadiens et j'estime qu'il est de mon devoir d'utiliser les moyens qui me sont donnés. Je ne suis pas un ministre qui dispose d'un avion à réaction du gouvernement ni d'un budget de publicité de 6 millions de dollars.

Les perspectives d'avenir de cette loi constitutionnelle sont terrifiantes. Le gouvernement s'en remet à la décision finale des cours de justice au sujet de questions comme les paiements de péréquation, le système judiciaire, y compris la peine capitale et une foule d'autres questions dont vous pouvez vous rendre compte par vous-même.

Je ne veux plus abuser de votre temps, mais l'adoption de cette Loi constitutionnelle est liée à notre mandat en ce sens que toutes les mesures politiques que nous proposerons de prendre à la suite de ces séances pourront être modifiées par l'adoption de ce projet de loi, qui restreint de fait le pouvoir du législateur, de réparer les injustices qui existent dans ce pays. Plus nous voyageons et le plus loin nous allons, plus nous sommes conscients des différents besoins des diverses régions. En soumettant à la Cour suprême du Canada divers aspects de cette politique, vous vous en remettez à neuf personnes, dont cinq devront se prononcer en vertu de la loi, et vous enlevez au cours législatif et aux législateurs à tous les niveaux la possibilité de gouverner ensemble le pays de la manière qui lui convient le mieux.

## [Text]

I am sorry if you feel I have wasted your time, but I think if you look back on this conversation, two or three years down the road, you may decide that taking three or four minutes at this point to try to get you thinking and to try to get you reading may be in the best interests of Canada.

Thank you, Mr. Chairman. I would like simply to say that I disagree entirely with what has been said by Mr. Hawkes. I refer to the statement made by your Premier, Mr. Hatfield, and I would like to congratulate him for his stand on this debate. I will simply say that I disagree, but I am not here to talk about the constitution, I am here to hear people presenting their briefs. So, I will invite the first one, Mr. John Murphy from the New Brunswick Federation of Labour, avec *M. Adrien Charette de la Fédération des travailleurs*.

**Mr. Hawkes:** It might be easier if you sat in front of the other mike. We require a verbatim recording and if you do not speak directly into the mike that might not happen.

**Le président:** Il est évident que notre groupe de travail n'a pas comme mandat de discuter du sujet traité par M. Hawkes.

Messieurs, vous avez un mémoire qui est très intéressant et qui est assez substantiel. Pourrions-nous vous suggérer de présenter les points importants de votre mémoire pour que nous puissions en discuter ensuite. Évidemment, si vous voulez le lire nous ne pouvons pas vous en empêcher, c'est votre droit.

• 1455

**Mr. Adrien Charette (Vice-President, New Brunswick Federation of Labour:** Yes, Mr. Chairman, it is the intention of the federation to highlight the main sections of this brief. I will not read right through it but will go over some of the major items and I may jump from page to page.

Mr. Chairman and committee members, the New Brunswick Federation of Labour is pleased to appear before the Parliamentary Task Force on Employment Opportunities for the '80s.

The federation represents over 300 local union affiliates with a combined membership of 48,000. Needless to say the New Brunswick Federation of Labour encompasses a broad range of occupations and industries.

The comments which follow, you might note, largely reflect the manpower policies adopted by the CLC at its May 1980 convention and put forward during an earlier meeting of the task force members and congress representatives. Through our submission we hope to not only reiterate the view of the congress but also to examine the issues of critical skills shortages and job training from a New Brunswick perspective.

For our part, we are of the opinion that the issues of critical skills shortages and job training cannot be divorced from the broader question of national economic policy.

## [Translation]

Je suis désolé si vous estimez que je vous ai fait perdre votre temps, mais je crois que si vous repensez à cette conversation dans deux ou trois ans, vous déciderez peut-être que prendre trois ou quatre minutes maintenant pour essayer de vous amener à réfléchir et à lire sur cette question va dans l'intérêt du Canada.

Merci, monsieur le président. Je veux simplement dire que je ne suis pas du tout d'accord avec ce que M. Hawkes a affirmé. Je me réfère à la déclaration de votre premier ministre, M. Hatfield, et j'aimerais le féliciter pour sa position dans ce débat. J'ajoute simplement que je ne suis pas d'accord, je ne suis pas ici pour parler de la constitution, mais pour écoter les participants qui exposent leur point de vue. Donc, j'invite d'abord M. John Murphy, du *New Brunswick Federation of Labour* et M. Adrien Charette de la Fédération des travailleurs à prendre la parole.

**M. Hawkes:** Ce serait plus facile si vous preniez place en face de l'autre micro. Nous avons besoin d'un enregistrement textuel, et c'est pourquoi vous devez parler directement dans le micro.

**The Chairman:** Obviously, it is not in our working group's mandate to discuss the subject dealt with by Mr. Hawkes.

Gentlemen, your brief is very interesting and rather substantial. Might we suggest that you present its main points so we can then discuss them? Obviously, if you wish to read your brief, we cannot stop you. You are entitled to do so.

**M. Adrien Charette (vice-président de la Fédération des travailleurs du Nouveau-Brunswick):** Oui, M. le Président, la Fédération a l'intention de donner un aperçu des principales parties de ce mémoire. Je ne lirai pas cet exposé, mais ferai ressortir les points importants. Il se peut que je saute d'une page à l'autre.

M. le président et Messieurs les membres du Comité. La Fédération des travailleurs du Nouveau-Brunswick est heureuse de se présenter devant le groupe parlementaire de travail sur les perspectives d'emploi pour les années 1980.

La Fédération représente plus de 300 locaux affiliés, qui groupent 48,000 membres. Il est inutile de souligner que la Fédération des travailleurs du Nouveau-Brunswick englobe une grande variété d'industries et de métiers.

Vous remarquerez que les commentaires qui suivent reflètent, dans une large mesure, les politiques de main-d'œuvre adoptées par le Congrès du travail du Canada lors de sa convention de mai 1980 et proposées lors d'une rencontre antérieure entre les membres du Groupe de travail et les représentants du Congrès. Nous espérons, par notre mémoire, non seulement réitérer les opinions émises par le Congrès, mais étudier les questions de pénurie de main-d'œuvre qualifiée et de formation professionnelle du point de vue du Nouveau-Brunswick.

A notre avis, on ne peut séparer les problèmes de pénurie de main-d'œuvre qualifiée et de formation professionnelle de la politique économique nationale prise dans son ensemble.

*[Texte]*

We propose that a Canadian full employment act should be enacted that establishes full employment as the country's number one socio-economic goal. In addition to being an economic piece of legislation, this would be a human rights piece of legislation that establishes the right to a job as a basic individual human right.

Canada does not have an active manpower policy. What it does have is a patchwork of program of a bandaid variety that are designed to avoid government intervention in the affairs of the corporations. The cornerstone of a full employment industrial strategy is a full employment manpower policy. The results of a failure to develop a manpower policy are found in the great imbalances in the labour force, a combination of unemployment and underemployment, particularly for the low-skilled, some of whom are highly educated, and job vacancies for skilled workers, many of which are ultimately filled from outside the country. The shortage of Canadian-trained skilled workers is a national tragedy. What is needed is a national manpower training policy developed with the joint participation of governments, educational institutions, labour and management. A levy-grant system should be used in those sectors where shortages exist. Mobility should be encouraged through the setting of uniform standards for different trades throughout Canada. Government should maintain an inventory of people in the skilled trades and industry should be required to provide five-year forecasts as the basis of manpower training. Government should influence the timing of major projects in order to prevent bottlenecks and reduce the reliance on imported labour.

A similar assessment can be made in New Brunswick where manpower planning is highly inefficient and totally inadequate. For the most part, neither government nor public nor private employers engage in effective planning of future manpower needs, especially as it relates to skilled occupation. With the odd exception, what little planning that does occur is carried on independently without proper co-ordination of efforts on the part of educators, employers and government manpower officials. Mais pour permettre aux autres témoins d'être entendus, nous aimerions vous demander de vous limiter aux points essentiels de votre mémoire; de toute façon, il sera annexé aux procès-verbaux, autrement dit, il sera imprimé en entier dans les délibérations de notre Comité. Meaningful input by organized labour into the manpower planning and training process is largely non-existent.

• 1500

We should point out that the Government of New Brunswick, through its Department of Labour and Manpower, has established a consultative body for the effective development and utilization of the province's labour force. Titled the

*[Traduction]*

Il faudrait adopter une loi canadienne sur le plein emploi, qui fasse du plein emploi le premier objectif socio-économique du pays. En outre, cet acte législatif aurait une incidence non seulement du point de vue économique, mais aussi sur le plan des droits de l'homme, car il ferait, du droit au travail, un droit humain fondamental.

Le Canada ne possède aucune politique efficace de main-d'œuvre. Il ne dispose, en fait, que d'un ensemble hétéroclite de programmes ad hoc, conçus pour empêcher le gouvernement d'intervenir dans les affaires des compagnies. Toute stratégie industrielle de plein emploi doit reposer essentiellement sur une politique de plein emploi. C'est l'absence d'une telle politique qui est responsable des grands déséquilibres que présente la main-d'œuvre, c'est-à-dire un mélange de chômage et de sous-emploi surtout parmi les travailleurs peu qualifiés, dont certains possèdent une éducation supérieure et des emplois vacants pour les ouvriers qualifiés, mais un grand nombre de ces emplois sont finalement comblés par des gens de l'extérieur du pays. La pénurie de travailleurs qualifiés formés au Canada constitue une tragédie nationale. Il faut une politique nationale de formation de la main-d'œuvre, qui soit élaborée conjointement par les gouvernements, les maisons d'enseignement, les syndicats et le patronat. Il faudrait mettre en place un système de taxation et d'octroi de subventions dans les secteurs où il y a pénurie. Il faudrait encourager la mobilité de la main-d'œuvre par l'élaboration de normes uniformes qui régiraient les divers métiers dans l'ensemble du Canada. Le gouvernement devrait tenir registre de la main-d'œuvre spécialisée, et l'industrie devrait être tenue d'établir des plans quinquennaux sur lesquels seraient fondés les programmes de formation de la main-d'œuvre. Le gouvernement devrait planifier l'exécution des principaux projets afin d'éviter la formation de goulots d'étranglement et restreindre l'importation de main-d'œuvre.

Il faudrait suggérer à peu près la même chose pour le Nouveau-Brunswick, où la planification de la main-d'œuvre est tout à fait inefficace et totalement insuffisante. Dans l'ensemble, ni le gouvernement, ni les employeurs des secteurs public et privé n'effectuent des prévisions efficaces des besoins futurs en main-d'œuvre, surtout en main-d'œuvre qualifiée. A de rares exceptions près, on peut dire que la planification restreinte que l'on trouve dans ce domaine est effectuée de manière indépendante, sans qu'il y ait véritable coordination des efforts entre les responsables de l'enseignement, les employeurs et les autorités gouvernementales en matière de main-d'œuvre. So that the other witnesses can be heard however, we would ask you to limit yourselves to the essential points of your brief. It will, in any case, be attached to the minutes. In other words, it will be printed in full in the Committee's proceedings. En outre, la participation des syndicats au processus de planification et de formation de la main-d'œuvre est pour ainsi dire inexistante.

Il faut souligner que le gouvernement du Nouveau-Brunswick a constitué, par l'entremise de son ministère du Travail et de la Main-d'œuvre, un organisme consultatif chargé du développement et de l'utilisation efficaces de la main-d'œuvre dans



*[Text]*

Labour Manpower Advisory Committee, its objectives include: Identification of both specific and general skill training requirements; the identification of improvements in training methods, facilities and curriculum; the identification of factors which restrict the development of individuals and groups of individuals; the determination of means of meeting changing labour market requirements; to discuss changes in existing programs or the implementation of new ones in areas related to manpower utilization. However, since its inception in 1976, meetings of the committee have been far and few between and it has simply amounted to a sounding board for provincial responses to the changing patchwork of federal employment and job training programs.

Longstanding federation concerns relating to job creation and manpower training raised by our representatives on the committee have repeatedly fallen on deaf ears. As a result, efforts to have, for example, short-term public works expenditures, such as Canada Works funds, utilized for more far reaching purposes such as economic infrastructure development have met with little success, as have suggestions that the province schedule major capital works projects in a manner that will complement rather than compete with the private sector development program.

Illustrative of the lack of effective manpower planning on the part of employers in general and several Saint John area industries and projects, we refer here to the skilled trades shortage in the Saint-John Shipbuilding and Drydock Company and similar insufficient supplies of skilled workers during various stages of construction and operational start-up process at the Point Lepreau nuclear generating station. In each case, immigration authorities have approved the importation of skilled foreign tradesmen owing to the nonavailability of people in New Brunswick or Canada despite excessive unemployment levels both provincially and nationally.

Notwithstanding the persistent shortage of ship platers, only within the last few weeks has the Saint John Shipbuilding and Drydock Company taken steps to correct the problem with the establishment of an on-site apprenticeship training school. Prior to this, the company was content to rely on attracting the necessary journeymen from other parts of Canada and the United Kingdom. Indeed, had it not been for immigration officials threatening to cut off the supply of foreign workers, it is doubtful if the employer in question would have resorted to the initiation of an apprenticeship training program to meet either the current or projected manpower requirements. Although some 35 younger members of the employer's work force have just lately been placed on layoff, the company still persists in its efforts to secure landed immigrant status for those foreign tradesmen already recruited rather than to actively encourage those on layoff to undertake training as skilled tradesmen.

*[Translation]*

cette province. Cet organisme, appelé Comité consultatif patrons-travailleurs, s'est fixé les objectifs suivants: préciser les besoins spécifiques et généraux en matière de formation spécialisée; déterminer les améliorations à apporter sur le plan des méthodes, des installations et des programmes de formation; cerner les facteurs qui entravent le perfectionnement des travailleurs et des groupes de travailleurs; découvrir le moyen de faire face à l'évolution des besoins sur le marché du travail; et discuter des modifications à apporter aux programmes en cours ou étudier la mise en œuvre de nouveaux programmes dans les secteurs relatifs à l'utilisation de la main-d'œuvre. Bien que constitué depuis 1976, ce comité s'est réuni très peu souvent; il s'est contenté de se faire l'écho des réactions provinciales aux changements apportés à l'ensemble hétéroclite de programmes fédéraux d'emploi et de formation professionnelle.

Les inquiétudes manifestées depuis longtemps par nos représentants au sujet de la création d'emplois et de la formation professionnelle n'ont jamais été écoutées. Par conséquent, les efforts déployés par exemple, afin que les dépenses engagées pour les travaux publics à court terme—comme le fonds de Travaux Canada—servent à des fins beaucoup plus éloignées, comme au développement de l'infrastructure économique, ont toujours plus ou moins échoués, de même que les suggestions voulant que les provinces plannifient l'exécution des grands projets en concordance et non en concurrence avec le programme d'expansion du secteur privé.

Pour illustrer le manque de planification efficace de la main-d'œuvre de la part des employeurs en général, ainsi que de plusieurs industriels et chargés de projets dans la région de Saint-Jean, je désire souligner la pénurie de travailleurs qualifiés à la Saint John Shipbuilding and Drydock Company et les pénuries analogues de travailleurs qualifiés qui ont été observées au cours des diverses étapes de la construction et de la mise en service de la centrale nucléaire de Pointe-Lepreau. Dans chacun de ces cas, les autorités responsables, devant l'impossibilité de trouver un tel personnel au Nouveau-Brunswick ou au Canada, en dépit des taux élevés de chômage, tant à l'échelon provincial que national.

Si l'on fait abstraction d'une pénurie constante de plaqueurs pour navires, ce n'est qu'au cours des dernières semaines que la Saint John Shipbuilding et Drydock Company a pris les mesures nécessaires pour remédier à la situation en mettant sur pied une école d'apprentissage sur place. Auparavant, cette compagnie se contentait d'essayer de recruter les ouvriers dont elle avait besoin dans d'autres régions du Canada et du Royaume-Uni. En réalité, si les fonctionnaires de l'Immigration n'avaient pas menacé de mettre fin à l'entrée des travailleurs étrangers, il est peu probable que cet employeur aurait mis en œuvre un tel programme d'apprentissage pour répondre à ses besoins actuels ou futurs. Bien que cet employeur ait tout récemment mis à pied quelque 35 jeunes membres de son effectif, il s'efforce encore de faire entrer comme immigrants reçus des ouvriers étrangers déjà recrutés, plutôt que d'inciter ceux qui sont en disponibilité à faire un apprentissage d'ouvrier qualifié.

*[Texte]*

The same, moreover, can be said of the Point Lepreau nuclear power project. Neither the Province of New Brunswick as initiator of the project nor the New Brunswick Electric Power Commission as manager and owner of the facility engaged in effective manpower training, with the end result that a shortage of critical skills has plagued the project since its inception. In addition to the failure to ensure the availability of adequate numbers of tradesmen through proper advance emphasis on training, the province further compounded shortages of construction tradesmen by lumping together several major public capital projects at a time of high private sector capital expenditures in the Saint John area. With the Lepreau facilities due to come onstream in 1981, further light is shed on the New Brunswick Electric Power Commission manpower planning inefficiencies. The commission recently only just recruited six stationary engineers from the Tennessee Valley Authority in the United States and is currently advertising in Britain for additional skilled workers. Preferring in the first instance to attract trained employees rather than engage in an intensive training program of its own or in conjunction with the provincial training institutions, the commission waited until as late as this year to involve itself in a meaningful industry training program for stationary engineers.

• 1505

Obviously, therefore, many of the potential benefits of Point Lepreau have been and continue to be lost to New Brunswickers. The importation of hundreds of foreign tradesmen during the construction of the plant not only deprived unemployed members of the provincial labor force of worthwhile training and employment opportunities, it also reduced the economic impact of the project. Wages, which in all likelihood would have been largely expended locally, were used to purchase goods and services outside the country. And now the limited employment opportunities associated with the operation of this capital intensive facility are also being lost to foreigners.

Aside from the inattention to manpower requirements on the part of industry and government, another glaring weakness in manpower programs is the absence of solid statistical information on the needs of the labour market, either present or future. Employers are not legally obliged to supply government manpower forecasts and no single public or private agency actively solicits the desired information on a continuous and comprehensive basis. Training institutions, furthermore, all too frequently determine course offerings without actively consulting with employers, unions and appropriate branches of government respecting the current employment opportunities and future manpower needs.

*[Traduction]*

Et l'on peut en dire autant du projet de la centrale nucléaire de Pointe-Lepreau, car ni la province du Nouveau-Brunswick, à titre de promoteur du projet, ni la Commission d'énergie électrique du Nouveau-Brunswick, en tant qu'administrateur et propriétaire des installations, ne se sont occupées d'établir un programme de formation efficace de la main-d'œuvre de sorte que la réalisation du projet s'est heurtée, depuis le début, à une pénurie d'ouvriers dans d'importantes spécialités. En plus d'avoir omis de s'assurer qu'il y aurait un nombre suffisant de travailleurs en mettant d'avance l'accent sur la formation, la province a aggravé la pénurie d'ouvriers de la construction en lançant plusieurs grands projets à la fois, à un moment où les dépenses d'investissement du secteur privé étaient très élevées dans la région de Saint-Jean. Le fait que la centrale nucléaire de Pointe-Lepreau doive être mise en service en 1981 illustre encore mieux l'inefficacité de la Commission d'énergie électrique du Nouveau-Brunswick en matière de planification de la main-d'œuvre. Ce n'est que tout récemment que la Commission a recruté six mécaniciens de machine fixe de la Tennessee Valley Authority, aux États-Unis. Elle essaie actuellement de recruter d'autres ouvriers qualifiés en Grande-Bretagne. Préférant, dans le premier cas, recruter des employés déjà formés plutôt que de mettre en œuvre un programme intensif de formation par ses propres moyens ou en collaboration avec les maisons provinciales d'enseignement, la Commission a attendu jusqu'à la fin de cette année pour organiser elle-même un programme sérieux de formation industrielle de mécaniciens de machine fixe.

Il est donc évident qu'une importante partie des avantages éventuels que les résidents du Nouveau-Brunswick auraient pu retirer du projet de Pointe-Lepreau ont été perdus et continuent de l'être. Le recrutement à l'extérieur de centaines d'ouvriers pendant la construction de la centrale a non seulement privé les chômeurs de la province d'une formation utile et d'occasions d'emploi, mais il a aussi réduit les retombées économiques du projet. Les revenus sous forme de salaires qui, selon toute vraisemblance, auraient été dépensés en grande partie sur place, ont servi à acheter des biens et des services à l'extérieur du pays. Et les occasions restreintes d'emploi qu'offre ce projet à fort coefficient de capitaux sont maintenant perdues au profit des étrangers.

En plus du peu d'attention qui est accordée par les secteurs industriel et gouvernemental, aux besoins en main-d'œuvre, les programmes relatifs à la main-d'œuvre présentent une autre lacune flagrante: ils ne comportent aucune donnée statistique sérieuse sur les besoins actuels ou futurs du marché du travail. Les employés ne sont pas tenus par la loi de fournir au gouvernement des prévisions sur la main-d'œuvre, et aucun organisme public ou privé ne s'efforce vraiment d'obtenir des données globales et constantes à ce sujet. En outre, il arrive trop souvent que les maisons d'enseignement décident des cours qu'ils vont offrir sans consulter sérieusement les employeurs, les syndicats et les services gouvernementaux appropriés au sujet des occasions présentes d'emploi et des besoins éventuels en main-d'œuvre.

## [Text]

Mr. Chairman, you recently alluded to the difficulties in addressing job vacancies, particularly skilled occupations, owing to the reluctance on the part of many employers to provide government with official forecasts of their particular manpower needs. The New Brunswick Federation of Labour shares these concerns and urge early action ensuring that the necessary information is forthcoming. Failing this, the severe trades shortages which New Brunswick and other provinces have experienced will continue unabated and at the same time unemployment problems worsen and job training inefficiencies persist.

We can no longer afford to tolerate our educational system to work in a vacuum. Educators must be provided with relevant information on training requirements and employment prospects and the education system must be geared accordingly. While the learning of new skills is desirable, the achievement of maximum returns on training expenditures will only prove possible with the identification of and positive response to current and future skilled trades shortages and other job training needs. Educational institutions cannot be content with maximizing the number of graduates at the expense of providing students marketable job skills and reasonable employment opportunities.

Counselling within our educational system, therefore, must receive increased emphasis. But just as overemphasis on white-collar, glamorous careers must be avoided, so, too, automatic channeling of students into trade-oriented occupations should not occur. Student aptitudes, interests and abilities, as well as future job prospects, must all be carefully weighed before a particular avenue of training is embarked upon. At the same time, more menial occupations should be held in higher regard and students should be encouraged to attach more pride and value to less skilled work. Accordingly, placement of restrictive academic qualifications on job positions requiring limited education is a trend that should be reversed, as should excessive emphasis on academic ability over practical talent within skilled trades programs. In short, education must be kept relevant to current labour force needs and rendered far less elitist than is currently the case.

• 1510

In addition to ensuring that the thousands of students graduating from high schools, colleges and universities have the basic job skills, our education system in the eighties must place added emphasis on the development of high technology skills and the upgrading of existing skills through training and retraining, particularly in those industries natural to Canada and its regions. A system of continuous education providing for learning throughout life must become a reality if Canada is to

## [Translation]

Monsieur le président, vous avez récemment fait allusion à la difficulté d'évaluer les possibilités d'emploi, surtout pour les ouvriers spécialisés, en raison du peu d'empressement avec lequel un grand nombre d'employeurs consentent à communiquer au gouvernement des prévisions sur ce que seront leurs besoins en main-d'œuvre. La Fédération des travailleurs du Nouveau-Brunswick partage ces préoccupations et préconise des mesures urgentes afin d'assurer l'obtention des renseignements nécessaires. Sinon, les graves pénuries d'ouvriers spécialisés que le Nouveau-Brunswick et d'autres provinces ont connues se maintiendront et entraîneront une aggravation des problèmes de chômage et la persistance des lacunes sur le plan de la formation spécialisée.

Nous ne pouvons plus nous permettre de tolérer que notre système d'enseignement fonctionne à vide. Il faut communiquer aux responsables de l'éducation des données pertinentes sur les besoins de formation et sur les perspectives d'emploi, et le système d'enseignement doit s'orienter en conséquence. Bien que l'acquisition de nouvelles connaissances techniques soit souhaitable, on ne pourra rentabiliser la formation au maximum qu'en essayant de connaître, tant pour le présent que pour l'avenir, les pénuries d'ouvriers qualifiés et les autres besoins de formation professionnelle, et uniquement en établissant un plan d'action en conséquence. Les maisons d'enseignement ne peuvent se contenter de maximiser le nombre de diplômés sans permettre aux étudiants d'acquérir une compétence professionnelle qui soit utilisable sur le marché du travail et qui leur offre des débouchés raisonnables.

Il faut donc mettre davantage l'accent sur la coopération avec le système d'enseignement. En revanche, autant il faut éviter de trop mettre l'accent sur les carrières plus intéressantes qu'offre le travail de bureau, autant il faut éviter d'orienter les étudiants vers les emplois axés sur les métiers manuels. Avant de prendre une décision en faveur d'un type de formation quelconque, il faut soigneusement prendre en compte les aptitudes et les goûts des étudiants, ainsi que les perspectives d'emploi. En outre, il faudrait tenir les occupations serviles en plus haute estime et tenter de revaloriser, aux yeux des étudiants, le travail moins spécialisé. En conséquence, l'instauration de conditions académiques restrictives pour accéder à des postes de travail exigeant une éducation limitée est une tendance qu'il faudrait renverser, tout comme devrait être révisée l'importance excessive accordée à l'aptitude académique par rapport à la capacité pratique au sein des programmes de métiers spécialisés. En résumé, l'éducation doit rester reliée aux besoins courants de la main-d'œuvre et doit être tenue, le plus loin possible, à l'écart de la tendance élitiste pratiquée actuellement.

En plus d'assurer que les milliers d'étudiants diplômés des écoles secondaires, collèges et universités possèdent les aptitudes de travail fondamentales, notre système d'éducation des années 80 doit mettre davantage l'accent sur l'élaboration d'aptitudes technologiques élevées et sur le perfectionnement des capacités existantes par le biais de la formation et du recyclage, particulièrement dans ces industries propres au Canada et à ses régions. Un système d'éducation continue



## [Texte]

make the best use of its people and ensure current and prospective members of the labour force have the opportunity to adapt to changing economic and social conditions.

Manpower policies, therefore, should be boardened to include a system of paid education leave as already recommended by the federal Industrial Inquiry Commission on Paid Educational Leave and Productivity.

Certainly, there are other weaknesses in existing manpower programs which we should comment on including programs dealing with plant closures and layoffs, as well as job creation measures. However, all point to the fact that something is seriously wrong with the present approach to skilled trades shortages and job training. Despite annual federal expenditures in the neighbourhood of \$700 million, Canada still faces serious skilled trades shortages, high unemployment and underemployment. However, as previously suggested, these great imbalances in the labour force can only be resolved through adoption of a comprehensive manpower policy for Canada developed on a joint basis with unions, employers, governments and the educational system.

The New Brunswick Federation of Labour, Mr. Chairman, believes that a grant-levy system, such as the CLC proposes, represents the basis for an efficient and effective skilled trades program within a broader national manpower training policy.

I believe, Mr. Chairman, you are aware of that policy which is expanded on in the next few pages, so we will pass that and go to the conclusions.

The very establishment of this Task Force on Employment Opportunities for the 80s reinforces our belief that existing Canada manpower programs are unable to resolve the serious skilled trades shortages and job training issues facing us today. Hopefully, members of the task force will come to the same conclusions as organized labour and recommend early and meaningful action by the federal government towards the development of a real national manpower policy and an end to the present unco-ordinated jumble of manpower programs. In doing so, we trust you will give serious consideration to those recommendations put forward by the Canadian Labour Congress and endorsed by ourselves through this submission.

We are open, Mr. Chairman, for any questions you may have.

**Le président:** Merci, monsieur Charette. Il est évident que vous avez présenté un mémoire extrêmement étoffé, extrêmement important, mais vous comprendrez que nous allons

## [Traduction]

garantissant l'acquisition de connaissances toute la vie durant doit être mis sur pied si le Canada tient à utiliser au mieux son potentiel humain et à s'assurer que sa main-d'œuvre actuelle et à venir est prête à s'adapter aux conditions économiques et sociales en constante évolution.

Par conséquent, les politiques relatives à la main-d'œuvre devraient être élargies pour englober un système de congé d'éducation payé comme l'a déjà recommandé la Commission fédérale d'enquête industrielle sur le congé d'éducation payé et la productivité.

Il y a certainement d'autres lacunes dans les programmes de main-d'œuvre existants qui devraient faire l'objet de nos commentaires, notamment des programmes ayant trait aux fermetures d'usines et aux licenciements ainsi qu'aux mesures destinées à la création d'emplois. Cependant, tout laisse à penser qu'il y a quelque chose d'erroné dans la façon actuelle d'aborder les déficits en main-d'œuvre spécialisée et la formation qui s'y rattache. Malgré des dépenses annuelles de quelque \$700 millions, le Canada connaît encore de graves déficits en main-d'œuvre spécialisée, un chômage et un sous-emploi élevés. Toutefois, comme on l'a laissé entendre auparavant, ces grandes ruptures d'équilibre en matière de main-d'œuvre ne peuvent être résolues que par l'adoption d'une politique globale de la main-d'œuvre à l'échelle du Canada, politique mise au point conjointement par les syndicats, les employeurs, les gouvernements et le système éducationnel.

La fédération du travail du Nouveau-Brunswick, monsieur le président, pense qu'un système fondé sur la subvention ou la contribution, tel que celui proposé par le CTC, représente la base d'un programme efficace et efficient de main-d'œuvre spécialisée au sein d'une politique de formation de la main-d'œuvre plus vaste à l'échelle nationale.

Je pense, monsieur le président, que vous êtes au courant de cette ligne de conduite qui sera évoquée plus en détail dans les quelques pages qui suivent; aussi, nous allons laisser là ce sujet pour l'instant et passer aux conclusions.

La mise sur pied du présent groupe de travail sur les occasions d'emploi pour les années 80 renforce notre croyance que les programmes de main-d'œuvre existants au Canada sont incapables de résoudre les graves déficits en main-d'œuvre spécialisée et les questions liées à la formation professionnelle qui nous confrontent aujourd'hui. Heureusement, les membres du groupe de travail viendront aux mêmes conclusions que celles émises par la main-d'œuvre organisée et recommanderont une intervention prochaine et significative du gouvernement fédéral en vue de l'élaboration d'une politique nationale réelle en matière de main-d'œuvre et de la cessation du fatras actuel régnant dans des programmes de main-d'œuvre non-coordonnés. En procédant de la sorte, vous prendrez sérieusement en considération, nous en sommes convaincus, les recommandations avancées par le CTC et endossées par nous-mêmes par le biais de la présente soumission.

Nous sommes prêts à répondre à n'importe quelle question que vous voudrez nous poser, monsieur le président.

**The Chairman:** Thank you Mr. Charette. It is evident that the brief you have presented is very substantial and extremely important. You will appreciate that today we must be content

## [Text]

aujourd'hui nous contenter de l'accepter et nous l'étudierons dans les jours et les semaines à venir lorsque nous serons de retour à Ottawa. Mais il y a quand même certaines questions qui attirent mon attention et pour lesquelles j'aimerais avoir plus de précisions.

Lorsque vous parlez d'éducation, si je comprends bien votre message, vous attachez autant d'importance au plan académique qu'au plan pratique. Autrement dit, vous croyez qu'il est aussi nécessaire de donner une éducation de base au citoyen que de lui donner une certaine pratique dans un métier.

• 1515

**M. Charette:** Oui, monsieur Marceau. Nous disons que vous n'avez pas besoin d'une 12<sup>e</sup> année académique pour faire un travail manuel, et peut-être que l'éducation académique devrait être mise de côté pour, une éducation de «tradesmen» qui serait évaluée non pas uniquement sur des compétences académiques mais surtout basée sur la compétence de l'individu. Si un individu veut devenir électricien, il n'a peut-être pas besoin d'une 12<sup>e</sup> année, peut-être qu'une 9<sup>e</sup> année lui suffit. D'un autre côté, si vous avez besoin d'un «labour» peut-être qu'un grade 8 est nécessaire. Or, en ce moment, il semble que pour un certain travail manuel on demande trop de savoir académique. Nous prétendons, monsieur le président, qu'il ne faut pas seulement s'occuper du point de vue académique et pousser un étudiant à être «super-éduqué», mais il faudrait lui donner l'éducation nécessaire pour qu'il puisse tout simplement faire son travail.

**Le président:** Si je comprends bien, vous êtes d'accord avec ce que disait le maire des maires hier à l'autre groupe qui fait partie de notre Comité et qui disait qu'il devrait y avoir une revalorisation de l'homme de métier. Il n'est pas nécessaire d'être universitaire disait-il pour être un bon citoyen... Les hommes de métier sont aujourd'hui aussi utiles, sinon plus utiles, dans la société moderne que les intellectuels.

**M. Charette:** Oui, dans le passé, une personne avec des diplômes était avantagée... un professeur d'université, était plus important qu'un électricien. Nous prétendons que nous ne pouvons pas tous être des diplômés, il faut des travailleurs manuels, et tous, nous devrions être considérés égaux. C'est le droit fondamental de tous et chacun, que l'on soit maître d'école, directeur, garde-malade—et..., ou simple travailleur, d'être considéré par la société comme étant utile.

**Le président:** Monsieur Charette, à la page 6 de votre mémoire, vous parlez de la poursuite du plein emploi, et vous suggérez une loi au plan canadien qui mentionnerait le plein emploi. Croyez-vous que cela soit réaliste de dire, dans une loi, que le Canada devrait connaître le plein emploi? Est-ce que c'est cela que vous voulez dire ou voulez-vous dire, par exemple, que dans une loi canadienne on devrait avoir comme objectif le plein emploi? Est-ce que ce serait une obligation ou bien un objectif?

**M. Charette:** Cela devrait être une obligation. Le Canada devrait pouvoir offrir des emplois à tous les Canadiens, et lorsqu'on va aux États-Unis, en Angleterre, ou dans d'autres pays pour aller chercher les travailleurs dont nous avons besoin je crois, monsieur Marceau, qu'on manque le bateau. Il faut

## [Translation]

merely to accept it. We will study it in the days and weeks to come when we are back in Ottawa. Nevertheless, some points have caught my attention and I would like some more information on these.

If I understand correctly, when you talk of education, you attach as much importance to the academic aspect as the vocational. In other words, you feel it is just as necessary to give people a basic education as it is to give them some practice in a trade?

**Mr. Charette:** Yes, Mr. Marceau. We are saying that you don't need 12th grade to do manual work and that maybe academic education should be put to one side in favour of education for tradesmen that would not be geared solely to academic ability but that would be based mainly on individual skills. If somebody wants to be an electrician, he may not need 12th grade. Maybe 9th is enough. Then again, if you need labour, maybe grade 8 is necessary. It seems now that too many academic qualifications are being required for manual work. We are saying, Mr. Chairman, that we must not go in just for the academic side of things and push students into becoming "over-educated" but that we should give them the education they need to do their work.

**The Chairman:** If I understand correctly, you agree with what the spokesman for the mayors said yesterday when he told the other half of this Committee that tradesmen should be held in greater esteem. He said that you didn't need to be a university graduate to be a good citizen. Tradesmen are just as useful as intellectuals, if not more so, to society today.

**Mr. Charette:** Yes. In the past, somebody with diplomas had an advantage. A university professor was more important than an electrician. We are saying that we cannot all be graduates. We need manual workers and we should all be regarded as equal. It is the fundamental right of each and every one of us, whether we are a school teacher, a principal, a nurse or an ordinary worker, to be regarded as a useful member of society.

**The Chairman:** Mr. Charette, on page 6 of your brief, you talk of the pursuit of full employment and you suggest there should be federal legislation endorsing full employment. Do you think it is realistic to say in legislation that Canada should have full employment? Is that what you mean or do you mean that Canadian legislation should make full employment an objective? Would it be an obligation or an objective?

**Mr. Charette:** It should be an obligation. Canada should be able to offer every Canadian a job and when we go looking for the workers we need in the United States, Britain or other countries, then, Mr. Marceau, I think we're "missing the boat". It should be possible for Canadians to have the jobs that

## [Texte]

draît que les Canadiens puissent avoir la possibilité d'avoir les «jobs» disponibles chez eux. Si on n'entraîne pas les employés, si on n'entraîne pas le personnel... la seule chose qu'il nous reste à faire c'est de se «fesser l'estomac» en disant, (mea culpa, mea culpa)! Le Canada devrait avoir un système d'éducation qui pourrait donner à 100 p. 100 de l'ouvrage aux Canadiens.

**Le président:** Je comprends mieux votre argument. Vous vous placez par rapport à l'importation de la main-d'œuvre. C'est plutôt dans ce sens-là. Là, je pense que vous avez entièrement raison. Ne constatez-vous pas que depuis quelques années, ce qui n'était pas le cas antérieurement, les lois canadiennes donnent la préférence aux Canadiens par rapport à ceux qui viennent de l'extérieur? Est-ce que vous ne considérez pas qu'il y a eu une amélioration dans ce domaine-là? Et lorsque vous parlez d'immigration, est-ce que vous avez des cas, des situations à nous signaler, où des étrangers auraient été préférés à des Canadiens disponibles? Est-ce que vous faites allusion à des cas particuliers ou des politiques d'ensemble?

**Mr. Charette:** Nous parlons de politiques d'ensembles, et bien sûr de cas particuliers aussi. Pourquoi, par exemple, le gouvernement du Nouveau-Brunswick n'a-t-il pas entraîné les employés qu'il lui fallait pour son programme de station nucléaire? On ne l'a pas fait et aujourd'hui, on se dit qu'il faut aller à l'extérieur parce qu'on n'a pas ces personnes-là. Pourquoi le drydock de Saint-Jean n'aurait-il pas entraîné les employés nécessaires? Pourquoi Noranda Mines a-t-elle été obligée d'aller en Angleterre pour aller chercher des ouvriers spécialisés? Si vous avec vu les journaux provinciaux ces deux derniers jours, vous vous êtes sans doute aperçus que la province du Nouveau-Brunswick, le ministère de l'Éducation, par l'entremise de l'hôpital de Saint-Jean, a publié une annonce de trois quarts de page avisant la population qu'il était nécessaire, au Nouveau-Brunswick, d'aller en Angleterre embaucher des infirmières licenciées. Il y a quelque chose d'aussi simple qui manque.

• 1520

**Le président:** Je pense que le sens du message que vous voulez nous donner, c'est que ceux qui préparent des projets devraient avertir à l'avance le public de leurs besoins éventuels en main-œuvre et que le gouvernement devrait collaborer de manière à préparer ces gens-là à occuper des emplois. Autrement dit, cela devient une question d'avertissement, si je comprends bien. Quand on annonce un projet, les gens ne sont pas prêts. Je ne pense pas que vous demandiez qu'on retarde le projet. Vous demandez plutôt que ceux qui organisent de grands projets donnent les avertissements nécessaires pour que les employés puissent être préparés pour occuper un emploi à cet endroit-là plutôt que de faire venir des gens de l'extérieur?

**Mr. Charette:** Oui, c'est cela, monsieur Marceau. Dans le moment, le Canada n'a pas de politique de formation adéquate. Un employeur, aujourd'hui, peut créer un nouvel emploi sans être obligé d'entraîner les employés. C'est pour cela que lorsqu'on présente le système contributions-subsidations, on dit que l'employeur est responsable de la formation des employés

## [Traduction]

are available in their country. If we don't train employees, if we don't train personnel, then that is left for us is to beat our breast and say "mea culpa, mea culpa". Canada should have an education system that would give 100 per cent of the jobs to Canadians.

**The Chairman:** Now I understand your argument better. You are taking a stand on the import of labour. That's more the meaning... In that respect, I think you're quite right. Don't you find that, in recent years, which has not always been the case, Canadian legislation has given preference to Canadians over people from outside the country? Do you not feel that there has been some improvement in this respect? And, when you talk of immigration, do you have instances or situations to bring to our attention of foreigners being given preference over Canadians? Are you referring to specific instances or general policy?

**Mr. Charette:** We are talking of policy in general and, of course, of particular cases too. Why, for example, did the New Brunswick government not train the people it needed for its nuclear power station program? They did not do this and now they say that they have to go outside because they do not have the people they need. Why did the St. John's drydock not train the necessary employees? Why has Noranda Mines had to go to England to find skilled tradesmen? If you have read the provincial newspapers within the past two days, you will have no doubt noticed that in the Province of New Brunswick, the Department of Education, through the St. John's Hospital, has published a three-quarter page advertisement informing the public that it was necessary, in New Brunswick, to go to England to hire registered nurses. Something as simple as that is lacking.

**The Chairman:** I think that what you are trying to tell us is that those persons who plan projects should inform the public of their possible manpower needs in advance, and that the government should co-operate in preparing people to fill these jobs. In other words, it becomes a question of warning people, if I understand you correctly. When a project is announced, the people are not ready. I do not think that you are suggesting that the project should be delayed. Rather, you are asking that those people who organize large-scale projects give the necessary warnings so that workers can be prepared to fill jobs in these places, rather than bringing people in from outside.

**Mr. Charette:** Yes, that is it, Mr. Marceau. At present, Canada does not have an adequate training policy. An employer, today, may create a new job without being obliged to train the workers. This is why, under the proposed grant-levy system, the employer is responsible for training his employees and should not rely on the government or other



## [Text]

et ne devrait pas se fier au gouvernement ou à d'autres employeurs pour faire, la formation. On pense que ceci amènera la solution. Si l'employeur est obligé de contribuer à un fonds pour faire l'entraînement et qu'en conséquence, il reçoit une subvention pour l'entraînement qu'il va faire, les employeurs à ce moment-là ne se fieront pas à un autre employeur ou au gouvernement provincial ou fédéral pour faire l'entraînement pour eux.

**Le président:** Maintenant, pour quelles catégories de compagnies rendriez-vous obligatoire le paiement de cette subvention-là? Je pense que vous comprenez que si les petites et moyennes entreprises sont obligées de payer des montants assez substantiels... Souvent, elles ne sont pas capables de le faire. Alors, est-ce que vous essaieriez, et c'est un peu le problème auquel on doit faire face, d'appliquer cette politique-là à tout le monde ou si vous ne l'appliqueriez qu'à certaines catégories? Par exemple, vous pourriez l'appliquer aux compagnies de plus de cinq cents employés; c'est un exemple que je vous donne car il y a certaines lois qui le mentionnent. Est-ce que vous avez une idée à quelles compagnies vous imposeriez cette obligation de payer une taxe qui leur serait remboursée dans la mesure où elles font de l'entraînement en usine?

**M. Charette:** Selon nous, tous les employeurs devraient payer, les petits employeurs, et les gros employeurs tout comme le municipal, le provincial et aussi le fédéral.

**Le président:** Tous les employeurs paieraient le même montant?

**Mr. Charette:** Non, sur une base *per capita*. S'ils ont 500 employés, ils payeront 500 p. 100, s'ils ont 2,000 employés, ce sera 2,000 p. 100; ce serait sur une base *per capita*.

Je vais vous donner un bon exemple d'abus du système actuel des centres de main-d'œuvre. Un petit employeur va se servir du système d'allocation pour la formation des centres de main-d'œuvre. Il va en engager peut-être une trentaine d'employés, les garder pour les trois mois pendant lesquels la main-d'œuvre le paie pour ensuite les mettre à pied et engager trente nouveaux employés. Le système de formation, à ce moment-là, n'est pas efficace. La seule chose que le système de formation fait, c'est de prévoir pour l'employeur un subside sur les salaires. Et là-dessus, monsieur Marceau, on n'est pas d'accord.

**The Chairman:** I will ask my last question in order to give my friend a chance to ask some questions, but not on the constitution.

**Mr. Charette:** I will not answer, of course.

**Le président:** Monsieur Charette, vous dites ceci à la page 10 de votre texte français:

Le gouvernement devrait dire son mot dans le calendrier des projets de grande envergure pour prévenir les embouteillages...

• 1525

Pouvez-vous nous dire comment, selon vous, le gouvernement pourrait intervenir dans des décisions prises par les entreprises privées? Par quels mécanismes? Est-ce que vous ne

## [Translation]

employers to provide training. It is thought that this will provide a solution. If employers are required to contribute to a training fund and, consequently, receive grants for any training they provide, they will no longer be able to rely on any other employer or the provincial or federal government to provide training for them.

**The Chairman:** You would make the payment of such contributions obligatory for what categories of companies? I think you understand that if small- and medium-sized firms are required to pay substantial amounts... Often, they are unable to do so. Thus, would you try, and this is to some extent the problem which we must deal with, to apply this policy across the board, or would you apply it to only certain categories? For example, you might apply it to companies with over five hundred employees; this is an example I am giving to you, since there are some acts which mention it. Do you have an idea of what companies you would require to pay a tax for which they would be reimbursed if they provided in-house training?

**Mr. Charette:** We would have all employers pay: both small- and large-scale employers, including the municipal, provincial and federal governments.

**The Chairman:** All employers would pay the same amount?

**Mr. Charette:** No, it would be on a per capita basis. If they had 500 employees, they would pay 500 per cent, and if they had 2,000 employees, they would pay 2,000 per cent; this would be on a per capita basis.

I will give you a good example of how the present system of Manpower Centres is abused. A small-scale employer uses the training subsidy system provided by the Manpower Centres. He hires perhaps thirty employees, keeps them for the three months during which Manpower pays him, then fires them and hires thirty new employees. This type of a training system is not very effective. The only thing which the training system does, is to provide the employer with wage subsidies. And, Mr. Marceau, we do not agree with this.

**Le président:** Je vais répéter ma dernière question afin de permettre à mon ami de poser quelques questions, mais pas sur la constitution.

**M. Charette:** Je ne répondrai pas, évidemment.

**The Chairman:** Mr. Charette, you state the following at page 10 of your French-language text:

the government should have a say in the scheduling of large-scale projects to prevent bottlenecks...

Could you tell us how, in your opinion, the government could intervene in decisions made by private firms? By what means? Do you not think that it could intervene only in those

*[Texte]*

pensez pas qu'on pourrait intervenir seulement dans les cas où on donne des subventions à des compagnies, des subventions pour la réalisation de projets? Est-ce que vous voulez dire que, d'une façon générale, lorsque le gouvernement n'a rien à voir avec un projet d'envergure, il pourrait intervenir pour obliger les employeurs à faire quelque chose? Est-ce que vous allez jusque-là?

**Mr. Charette:** Disons que peut-être plusieurs compagnies vont décider la même journée de faire un projet d'envergure. Il n'y a pas d'ouvriers spécialisés, il n'y a pas d'employés dans la localité pour ces emplois-là. Un bon exemple est la région de Saint-Jean où le gouvernement a fait des projets, le *Power Commission* a fait des projets et l'entreprise locale a fait des projets. Cela a créé une pénurie de travailleurs énorme. On a été obligé d'amener des travailleurs des autres sections de la province, de l'extérieur du pays. Ce qu'on dit, c'est que le gouvernement devrait à ce moment-là limiter les projets de construction en se basant sur le nombre de travailleurs disponibles.

Maintenant, si l'industrie faisait la planification nécessaire, il n'y aurait aucune pénurie de travailleurs. Si on a une planification pour cinq ans, dix ans, on peut entraîner les travailleurs nécessaires à la demande de cette région-là. Par exemple, aujourd'hui, on entraîne des électriciens pour la construction alors que seulement 25 p. 100 des électriciens dans la province du Nouveau-Brunswick travaillent; 75 p. 100 sont mis à pied, ils n'ont pas de travail. Mais encore, nos collèges communautaires forment des électriciens en construction.

Donc, la planification n'est pas là. Ce qu'on dit, c'est qu'il devrait y avoir un contrôle gouvernemental sur la planification des constructions, sur la planification des besoins en main-d'œuvre.

**Le président:** Et l'orientation des gens vers les endroits où il y a des ouvertures.

**Mr. Charette:** C'est cela. C'est un peu cela qui manque aujourd'hui. On a peut-être des étudiants professionnels alors que d'autres personnes voudraient peut-être aller suivre des cours, mais n'ont pas l'occasion de le faire. On a aussi des personnes qui sont sur l'assurance-chômage, qui décident un jour d'aller suivre un cours. Parce qu'elles n'ont pas été envoyées par l'Assurance-chômage, elles perdent leur assistance-chômage. A ce moment-là, on décourage la personne de s'améliorer, de suivre un cours. Parce qu'il y a une formalité dont il n'était pas au courant, on lui ôte ses prestations alors que l'employé veut se mieux qualifier. Ceci est courant dans la province du Nouveau-Brunswick. Il ne semble y avoir aucune coordination entre la main-d'œuvre, le secteur et l'Assurance-chômage. Aussi, il semble que, dans les collèges communautaires, lorsqu'on fait l'entraînement des employés, des personnes, on ne peut pas leur assurer un emploi. Il n'y a pas assez de planification.

Il faudrait aller voir l'employeur et lui dire: «Dans les cinq prochaines années, de quelle sorte d'employés auras-tu besoin? Qu'est-ce que tu veux qu'on fasse pour l'entraînement?» On vous le dit, monsieur le président, messieurs les membres du Comité, vous avez besoin de planification. Et cette planifica-

*[Traduction]*

instances in which it gives grants to companies, grants for project development? Do you mean to say that, in general, when the government has no part in a large-scale project, it could intervene to oblige the employers to do something? Would you go that far?

**Mr. Charette:** Let us say that perhaps a number of companies decide at the same time to undertake large-scale projects. There are no tradesmen, no workers in the area to fill these jobs. A good example is the St. John area, in which the government undertook projects, the Power Commission undertook projects and local firms undertook projects. This created an enormous shortage of workers. They had to bring workers in from other areas of the province and from outside the country. What we are saying is that the government should then limit construction projects according to the number of available workers.

Now, if the industry were to undertake the necessary planning, there would be no shortage of workers. If planning is done for five or ten years, the workers needed to meet demand in the area may be trained. For example, electricians are now being trained for the construction industry, while only twenty-five per cent of the electricians in the province of New Brunswick are working; seventy-five per cent of them have been laid off, they are out of work. But still, our community colleges are training construction electricians.

Thus, the planning is not there. What we are saying, is that there should be government control over planning for construction projects and planning for manpower requirements.

**The Chairman:** And steering people toward places in which there are openings.

**Mr. Charette:** Yes, that is it. That is to some extent what is lacking today. There are professional students, while there are other people who might like to take courses, but do not have the opportunity to do so. There are also people who are on unemployment, who may decide to take a course. Because they have not been sent by Unemployment, they lose their unemployment benefit. This discourages the person from improving himself, from taking a course. Because of a technicality of which he was unaware, he is denied his benefits for wishing to improve his qualifications. This is a common occurrence in the province of New Brunswick. There does not seem to be any co-ordination between Manpower, the industry and Unemployment Insurance. It thus seems that, in the community colleges, when they train workers, they cannot assure people that they will find jobs. There is not enough planning.

Someone needs to go to the employer and say to him: "In the next five years, what sort of workers will you need? What do you want us to do about training?" We are telling you, Mr. Chairman, and members of the Committee, that you need planning. And such planning is not done at present. You need

[Text]

tion-là n'est pas faite dans le moment. Vous avez besoin de l'input du mouvement ouvrier. On a un collège communautaire au Nouveau-Brunswick, on a des conseils régionaux, et la Fédération du travail du mouvement ouvrier n'est pas représentée officiellement à ces comités-là. On a du potentiel, on peut faire des suggestions; on aimerait, un jour, que le mouvement ouvrier soit écouté et que le rapport, monsieur le président, que vous allez faire ne soit pas mis sur une tablette, comme les rapports des autres groupes de travail.

**The Chairman:** We will try. I suppose, Mr. Murphy, that you share the views expressed by M. Charette to my questions?

**Mr. John Murphy (New Brunswick Federation of Labour):** Yes, Mr. Chairman.

**The Chairman:** Mr. Hawkes.

**Mr. Hawkes:** Thank you. I have got a series of questions, so I hope you are patient.

Regarding the Saint John shipbuilding company, you mentioned that there are people employed there on a temporary work permit and that the company is trying to get them landed immigrant status. Can you give us some sense of the numbers? Are we talking about five people, ten people, a hundred people?

• 1530

**Mr. Murphy:** In terms of the actual number who are here on temporary work permits as of the present time, I am not sure of the exact numbers. On the other hand, I am sure of the fact that it is only within the last several weeks that the company, despite the fact at the hearing yesterday it indicated it is doing a lot of in-house or industrial training of its own and is being robbed of the employees it has trained to other industries or companies, has actually gotten into the training of the specific trade in which there were shortages, which is ship plating. It relied, obviously, on foreign tradesmen. The union took strong exception to the fact that there is high unemployment in New Brunswick and in Canada and that they were not recruiting these people, they were recruiting tradesmen from another country. As a result of pressures by the union, and immigration authorities also indicating that they would not look favourably on issuing temporary work permits for these people to come into Canada, the company did get into a training program. But at the same time, as I understand it from the union people at that particular place of employment, despite the fact they have initiated a training program, the company continues to lobby immigration authorities to have these people given permanent status so that they can continue to stay here as long as they wish.

If they are serious about utilizing New Brunswick labourers, preferably first, and if people are not available in New Brunswick to train, then they should employ people from within

[Translation]

input from the labour movement. In New Brunswick, there is a community college and there are regional councils, but the Federation of Labour is not officially represented on these committees. There is potential, suggestions may be made; we would like, one day, for the labour movement to be heard and for the report which you will be making, Mr. Chairman, not to be put on a shelf, like other task force reports.

**Le président:** Nous allons essayer. Je présume, monsieur Murphy, que vous partagez les points de vue exprimés par M. Charette en réponse à mes questions?

**M. John Murphy (Fédération du travail du Nouveau-Brunswick):** Oui, monsieur le président.

**Le président:** Monsieur Hawkes.

**M. Hawkes:** Merci. Je dois répondre à une série de questions, aussi j'espère que vous serez patient.

Pour ce qui est de la société de construction de navires de Saint-Jean, vous avez mentionné que des gens y sont employés sur la base d'un permis de travail temporaire et que la société essaye de leur faire octroyer le statut d'immigrants reçus. Pouvez-vous nous fixer quelque peu sur le nombre de personnes dont il s'agit? Parlons-nous de cinq, six, cent personnes?

**M. Murphy:** S'il s'agit du nombre réel de personnes travaillant ici sur la base de permis de travail temporaires, je ne puis vous en donner le chiffre exact. D'autre part, je peux affirmer que c'est seulement dans les toutes dernières semaines que la société, malgré le fait qu'elle ait avancé, lors de l'audience d'hier, qu'elle procède à une vaste formation interne ou industrielle de son crû et qu'elle voie les employés qu'elle a formés débauchés par d'autres industries ou sociétés, que la société donc s'est réellement engagée dans la formation de son personnel dans des métiers donnés pour lesquels on manquait de main-d'œuvre spécialisée, soit le placage des navires. Elle comptait évidemment sur la main-d'œuvre spécialisée étrangère. Le syndicat a fait des réserves fermes compte tenu du niveau de chômage atteint au Nouveau-Brunswick et au Canada et la société soutient fermement que ces personnes sont recrutées en qualité de spécialistes venant de l'étranger. À la suite de pressions exercées par le syndicat, et de l'attitude des autorités d'immigration voulant que ces dernières répugnent à délivrer des permis de travail temporaires qui faciliteraient l'entrée au Canada de cette catégorie de travailleurs, la société s'est nettement engagée dans un programme de formation. Mais, en même temps, selon ce que j'ai pu comprendre chez les gens du syndicat de ce lieu de travail en particulier, la société, malgré le fait qu'elle ait entamé un programme de formation, poursuit ses interventions auprès des autorités d'immigration pour voir ces personnes admises comme immigrants reçus, ce qui leur permettra de demeurer au Canada aussi longtemps qu'elles le désireront.

Si la société tient fermement et en tout premier lieu à utiliser des travailleurs du Nouveau-Brunswick et s'il ne lui est pas possible de trouver de tels travailleurs pour les former au



*[Texte]*

Canada, I find it hard to see them at the same time continue to pressure to have these people stay here on a permanent basis. At the same time, I might add, just within the last week, and this is a couple of weeks after the training program began, 35 people who, granted, I guess you could classify them as general labourers were laid off. Yet there is, as I understand it, no active effort by the company to encourage these people to take part in this ship-platers apprenticeship program that they just recently set up. I would think that some of these people would have the potential to become skilled tradesmen in this particular area and yet, again, the company, as I understand it, has not actively encouraged these people to participate in the training program for that particular trade.

**Mr. Hawkes:** I have two questions that flow from that. If you went back 50 years or a 100 years, was this company in business? Has it been around a long time?

**Mr. Murphy:** I would assume they have been around close to fifty years.

**Mr. Hawkes:** Do you have any sense, historically, as to whether it created and trained its own work force over time before the age of certification and things of that kind that are modern inventions? Historically, was it supplied by local labour that was well trained?

**Mr. Murphy:** My reaction to the company since the time I have been with the New Brunswick Federation of Labour, the last eight years, I have to admit the company does train and they testified to that effect before the hearing in Saint John yesterday. My concern is that all too frequently they only get into training when they are in a difficult or pressure situation; in other words, they do not look at their long-term manpower requirements to try to anticipate and meet those manpower needs. For example, going back a few years ago, there were various labour intensive projects under way in Saint John, Point Lepreau, the Irving oil refinery and a number of other construction projects, and they had a difficult time getting welders. At that time they got into a training program, but it always seems to be after the fact. Now, either it is a lack of manpower planning on their part or a total lack of manpower planning on the part of employers in general in the province.

**Mr. Hawkes:** Has there been an abrupt shift in orders, a noticeable increase in economic potential there that has come fairly suddenly? Is there a dramatic increase in business?

*[Traduction]*

Nouveau-Brunswick et qu'elle soit alors tenue d'employer des personnes recrutées au Canada, je ne vois pas comment elle pourrait en même temps continuer à exercer des pressions pour que la main-d'œuvre spécialisée étrangère puisse demeurer ici de façon permanente. Dans le même ordre d'idées, je peux ajouter que, juste au courant de la semaine dernière, et cela deux semaines après le début du programme de formation, 35 personnes que vous pourriez classer parmi les travailleurs non spécialisés ont été mis à pied. Comme je crois le comprendre, aucun effort positif n'est déployé pour encourager ces personnes à prendre part au programme d'apprentissage de plaqueurs de navires qui vient juste d'être introduit. J'aimerais penser que certains de ces employés réuniraient les conditions voulues pour pouvoir devenir des travailleurs spécialisés dans ce domaine particulier et, encore une fois, la société, à ma connaissance, n'a pas encouragé de façon positive ces personnes à prendre part au programme de formation de ce métier spécialisé.

**M. Hawkes:** J'ai deux questions à poser à la suite de ce qui précède. Si vous remontez 50 ou 100 ans en arrière, est-ce que cette société était alors en affaires? A quelle époque a commencé son activité?

**M. Murphy:** Je pourrais avancer qu'elle existe depuis quelque 50 ans.

**M. Hawkes:** Que pensez-vous, sur la foi des antécédents de la société, de la possibilité que cette dernière ait pu créer et former sa propre main-d'œuvre au fil des ans avant l'ère de l'accréditation et autres choses du même genre qui sont des inventions des temps modernes? Est-ce que cette société a toujours pu utiliser une main-d'œuvre locale suffisamment formée?

**M. Murphy:** Depuis mes débuts en tant que membre de la Fédération du travail du Nouveau-Brunswick, il y a quelque huit années, je dois admettre que la société a toujours procédé à la formation de ses employés et elle a témoigné à ce sujet à l'audience qui s'est tenue hier à Saint-Jean. Ce qui me préoccupe toutefois, c'est que trop fréquemment la société n'entreprend un programme de formation que lorsqu'elle rencontre des difficultés ou qu'elle fait face à des circonstances contraignantes; en d'autres mots, elle ne prend pas en considération ses besoins à long terme en main-d'œuvre en vue de faire des prévisions et de répondre aux exigences en la matière. A titre d'exemple, si l'on remontait à quelques années en arrière, il y eut divers projets de travail intensif en cours d'exécution à Saint-Jean, le projet Point Lepreau, la raffinerie de pétrole Irving et un certain nombre d'autres projets de construction, et la société a eu toutes les difficultés du monde à recruter des soudeurs. Elle mit alors sur pied un programme de formation, mais, comme toujours, il semble que les décisions en ce sens sont prises sous la pression des événements. Il peut s'agir donc, soit d'un manque de planification de sa part en matière de main-d'œuvre soit d'un manque total de planification de la main-d'œuvre de la part des employeurs en général, dans l'ensemble de la province.

**M. Hawkes:** Y a-t-il eu une modification considérable dans les commandes, un accroissement notable dans le potentiel

[Text]

**Mr. Murphy:** I would say their contracts over the last few years have been fairly steady. However, it has been indicated to me by one of the union executive officers that they have or will have a contract to build one of the Canadian forces frigate ships which will involve some high technology because of the different components within the ship. While they may have access to *tradesmen*, it is questionable whether or not the tradesmen who have a journeymans' ticket at the present time will have the technical training in this particular area, and there is no move at the present time by the company to give people that expertise. So, again, they could be facing a problem in a year or so when they are into the active construction of that particular ship that they will lack people with the necessary technical expertise to do the work.

• 1535

**Mr. Hawkes:** If there was a sudden drop in business for six months, what does your collective agreement have to say about what will happen to the trainees? If you had to cut your labour force in half at that place for six months because of a sudden drop in business, what do the provisions of the collective agreement say regarding the trainees?

**Mr. Charette:** I am not sure of the provisions of the collective agreement, individually, with the drydock company. However, I believe it has been the practice that junior employees have been laid off. There may be a ratio of tradesmen to trainees, but I am not sure. I cannot answer that question.

**Mr. Hawkes:** I raised that issue because of previous testimony we had in several places. In the construction trades it is clear that there are up and down cycles and shipyards also have up and down cycles. In an up cycle you experience a labour shortage, and in a down cycle you should be training for the demand which will come on the upswing of the cycle. However, we seem to have reached a point in society where in fact the trainees get laid off. We had testimony from a labour council group in Victoria which showed clearly that the drop-out rate from first to fourth year was about 75 percent, and this was the construction trade, because every time there was a down cycle, the younger fellows with less seniority were laid off and therefore very few people stayed with it long enough. When they got laid off they had to go somewhere else and do something else to make a living. It is a problem that we are very much aware of and seek good advice on how we might overcome that so we could train more people during down cycles to be ready for up cycles.

**Mr. Charette:** Yes, it should, in one way, but also we should look at the mobility of the work force. If there were proper

[Translation]

économique qui aient pu se produire soudainement? Y a-t-il eu une augmentation sensible des affaires?

**M. Murphy:** Je dirais qu'au cours des quelques dernières années, les contrats passés par la société ont été nettement soutenus. Toutefois, un des administrateurs du syndicat m'a signalé que la société détient ou doit signer un contrat pour la construction de frégates destinées aux Forces canadiennes, construction qui exigera une technologie élevée en raison des éléments divers qui composent le navire. Bien qu'ils aient accès aux gens du métier, on peut se demander si les gens du métier qui à l'heure actuelle ont en main une carte de qualification possèdent une formation technique dans ce domaine particulier. Il n'entre pas dans les plans actuels de la société concernée d'amener ces employés à ce niveau d'expertise. Par conséquent, je répète que dans un an approximativement, soit dans la phase de construction active de ce vaisseau particulier, il est possible qu'ils soient confrontés à un manque d'employés suffisamment qualifiés sur le plan technique pour faire le travail.

**M. Hawkes:** En cas de chute subite des affaires pour une période de six mois, qu'advierait-il des travailleurs à l'entraînement en vertu de la convention collective? Si vous aviez à réduire votre main-d'œuvre de moitié pour une période de six mois, à la suite d'une baisse subite des affaires, quelles sont les dispositions de la convention collective relativement aux travailleurs à l'entraînement.

**M. Charette:** Je ne suis pas tout à fait sûr des dispositions de la convention collective pour ce qui est de chaque travailleur de la société de débardage. Il semble, cependant, que la coutume veuille que ce soit les jeunes employés qui soient mis à pied. Il pourrait y avoir à ce sujet un taux significatif de gens du métier par rapport aux apprentis, mais je n'en suis pas sûr. Je ne peux répondre à cette question.

**M. Hawkes:** Si je soulève cette question, c'est en raison de témoignages que nous avons recueillis en plusieurs endroits. Dans les métiers de la construction, il est clair qu'il y a des hauts et des bas et c'est également le cas dans les chantiers maritimes. En période de hausse, il y a manque de main-d'œuvre et en période de baisse il devrait y avoir formation en vue d'assurer la demande à venir. Cependant, il semble que notre société a atteint un point où, en pratique, les apprentis sont mis à pied. Le témoignage d'un conseil du travail de Victoria a clairement mis en évidence que le taux d'abandon de la première à la quatrième année était d'environ 75 p. 100. Et il s'agissait bien là du métier de la construction, puisque chaque fois qu'il y avait une baisse, les apprentis comptant peu d'ancienneté étaient mis à pied et que, par conséquent, très peu d'entre eux gardaient leur emploi suffisamment longtemps. Ils devaient alors chercher ailleurs un autre genre de travail pour assurer leur subsistance. Est-ce là un problème dont nous avons pleine conscience et au sujet duquel nous sollicitons tous les avis utiles pour le résoudre, afin qu'en périodes de baisse, nous formions davantage de travailleurs qui soient prêts pour les périodes de hausse.

**M. Charette:** Oui, effectivement, nous devrions procéder de la sorte, d'une certaine façon, mais également nous devrions

*[Texte]*

planning of the work force then there would be no up and down cycles, the work force would be used across Canada to the best of its ability. Also, the service now provided by manpower for relocation, employees may not be aware of these provisions. I do not think there is enough publicity done on that. There is not enough relocation being done. Provinces now employ first residents within the province, which is wrong. The Province of Quebec does that and the Province of Newfoundland does that for its offshore work. This is where the full manpower concept is not used. If we have a shortage of workers in Saint John and we have somebody from Edmundston who is not working, then they should be transferred, that should be the full employment policy. If we have work in Saint John and there is somebody from British Columbia who can do the job, why go to Britain or the States to get workers when we have people in Canada?—we should use Canadians first. I may be called a racist, or whatever you want to call it, when I say that we should use Canadians first. We do not believe in regional disparity within the region, that a Quebecker should have first choice in Quebec and nobody should be imported, or that New Brunswickers should have first chance at jobs in New Brunswick. We believe the job should be given to the available person, the one that is trained, the one that is qualified, and if we used that system across Canada we would face less labour shortage. This is where we miss the boat. This is why we say that Canada should have full employment policy across Canada, not in one region or a subpart of a region.

• 1540

**Mr. Hawkes:** Assuming the mega projects go through, the testimony we heard in Alberta indicated that in 1988, 700,000 new employees would be required, which is equal to or close to the present measured unemployed in this country. And that is in one province. We heard testimony yesterday about pipefitters and joiners, only 55 out of 280 of them in Gloucester County are working. There is a shortage of those kinds of tradesmen in Alberta. I gather that there has been a fair amount of advertising by Alberta companies, but no takers. We were told yesterday that part of the reason for that relates to the mobility grants system and the speed of decision-making, but I wonder if the reasons run a little deeper. I suspect that people love this region, at least lots of them do, and are very reluctant to move. If I am correct in that, then what are employers in other parts of the country expected to do, or do you advocate a system where government says, there is a job there, you go or you cannot collect UIC if there is a job there. Do you suggest a system that forces people to move?

*[Traduction]*

considérer la mobilité de la main-d'œuvre. S'il y avait une planification adéquate relativement à la main-d'œuvre, il n'y aurait ni hausses ni baisses. La main-d'œuvre canadienne serait employée à pleine capacité. Par ailleurs, il se peut que le service présentement assuré par les centres de main-d'œuvre relativement à la relocalisation des employés ne tienne pas compte de ces dispositions. Je ne crois pas que l'on fasse suffisamment de publicité à ce sujet. On ne relocalise pas suffisamment les travailleurs. Les provinces en ce moment emploient d'abord leurs résidents, c'est là une erreur. La province de Québec procède de la sorte et la province de Terre-Neuve fait également la même chose pour le travail au large de ses côtes. C'est là un exemple où le concept de plein emploi n'est pas mis en application. S'il y a un manque de travailleurs à Saint-Jean et si, par ailleurs, quelqu'un recherche du travail à Edmundston, alors celui-ci devrait être transféré. Voilà comment devrait être appliqué une politique de plein emploi. S'il y a du travail à Saint-Jean et qu'il y ait quelqu'un en Colombie-Britannique de suffisamment compétent pour l'accomplir, pourquoi aller rechercher des travailleurs en Angleterre où aux États-Unis lorsque nous disposons des ressources humaines au Canada? Nous devrions engager d'abord des Canadiens. On me traitera peut-être de raciste ou d'autre chose lorsque j'affirme que nous devrions d'abord recourir aux Canadiens. Cependant, nous ne croyons pas à une disparité régionale au sein d'une même région, c'est-à-dire qu'un Québécois doit être employé le premier au Québec et que personne ne doit être amené d'ailleurs; ou que les habitants du Nouveau-Brunswick aient les premiers accès aux emplois dans leur province. Nous croyons que le travail devrait être confié à toute personne disponible, à une personne formée, à une personne qualifiée; si nous appliquions ce système à l'échelle du Canada, nous serions moins souvent à court de main-d'œuvre. C'est là que nous manquons le bateau. Voilà pourquoi nous affirmons que le Canada devrait jouir d'une politique de plein emploi à l'échelle du pays, et non pas au sein d'une région ou d'une sous-région.

**M. Hawkes:** En supposant que les projets d'envergure se réalisent, et selon le témoignage que nous avons recueilli en Alberta, 700,000 nouveaux employés seraient nécessaires en 1988, ce qui équivaut à peu près au nombre actuel de sans-emploi au pays. Et cela c'est dans une seule province. Hier nous avons entendu un témoignage portant sur les tuyauteurs et les menuisiers du comté de Gloucester. Seuls 55 sur 280 d'entre eux travaillent. Néanmoins, en Alberta, on manque de travailleurs de ces métiers. J'ai noté que les sociétés albertaines ont fait un grand effort de publicité, mais qu'il y a eu peu de preneurs. On nous a dit hier que cet état de fait est en partie dû au système des subventions à la mobilité et à la vitesse à laquelle sont prises les décisions. Mais je me demande s'il n'y a pas des raisons plus profondes. Je me demande si les gens n'hésitent pas à quitter la région qu'ils aiment, du moins que beaucoup aiment. Si tel est le cas, que devraient faire les employeurs des autres régions du pays ou alors seriez-vous favorables à un système en vertu duquel le gouvernement dirait-il y a un travail à tel endroit pour vous et vous y allez,



[Text]

**Mr. Charette:** Basically what we say is that there should be full employment. If there were full employment then people would move around. When we look at some parts of this province that has over 30 percent unemployment, where the population is illiterate, they cannot write, something is wrong with the system. Reports available from the community college state that the population of Gloucester has the highest rate of illiteracy in the province. Our training system should focus on regions such as Gloucester where the rate of unemployment is about 30 percent as compared to the rest of the province and in some regions it is only 5 percent. If there was proper training, these people could perhaps have taken all the jobs in Saint John that were available.

If you look at the projected manpower needs of Point Lepreau for the next year, the next two years and the next three years, the training of employees does not take into consideration the job needs, the job availability. We do not train the people we need. When we look at some of the community colleges where graduates leave without having a job to go to, full classes not being placed, there is something wrong with the type of training that is provided. We should train people to do the jobs necessary and move them around as needed. Somebody should be made aware that there is a job available in Saint John, and that should be the job of a manpower counsellor. They should be made aware of the availability of relocation grants, but many times it is not being done. A good example was in Edmundston last year where, because of a change in UIC, over 400 people could not draw UIC and special manpower projects or makework projects had to be created to carry those people so they would not be on welfare. Up to July last year, UIC gave benefits to persons with ten weeks of employment—ten weeks, that is two and one half months—and these people had worked thirteen weeks and could not find employment somewhere else, but in Moncton there were fruit growers who could not gather the fruit because they had no pickers.

• 1545

Our job needs are not properly evaluated. Our counselling system of manpower is not doing its job. Our education system is not doing the job that it should do. And employers rely on the provinces, community colleges and likewise, and other employers to do the training for them, and this is wrong. It is cheap for an employer to pick up a trained worker from another employer, it does not cost them a penny, and that is being done. And the small employer you mentioned a while ago is not able to pay the high wages paid by multinationals, and these multinationals are getting the gravy by hiring per-

[Translation]

autrement vous ne pouvez toucher de prestations d'assurance-chômage. Seriez-vous favorable à un système obligeant les travailleurs à se déplacer?

**M. Charette:** Nous sommes avant tout favorables au plein emploi. S'il y avait plein d'emplois, les travailleurs se déplaceraient. Si l'on considère que dans certaines parties de la province le taux des sans-emploi est de plus de 30 pour cent, que la population y est analphabète, qu'ils ne peuvent écrire, quelque chose ne va pas dans le système. Des rapports provenant du collège local nous apprennent que la population de Gloucester possède le taux d'analphabétisme le plus élevé dans la province. Notre système de formation devrait s'attaquer à des régions comme celle de Gloucester, où le taux de non-emploi est d'environ 30 p. 100, alors que dans certaines autres régions de la province il n'est que de cinq p. 100. Avec une formation adéquate, ces travailleurs se seraient peut-être emparés de tous les emplois disponibles à Saint-Jean.

Si l'on réfléchit aux prévisions quant aux besoins en main-d'œuvre à Pointe Lepreau pour la prochaine année, les deux prochaines années et les trois prochaines années, on se rend compte que la formation des employés ne tient pas compte de ces besoins, des emplois disponibles. Nous ne formons pas les gens dont nous avons besoin. Quand on pense que les diplômés de certains des collèges locaux n'ont pas de travail qui les attend et que c'est parfois là le cas de classes entières, il faut conclure qu'il y a quelque chose qui ne va pas avec le genre de formation que l'on assure. Nous devrions former les gens en vue des emplois disponibles et les déplacer au besoin. Les travailleurs devraient être informés de la disponibilité d'un travail à Saint-Jean. Ce travail devrait être effectué par un agent du centre de main-d'œuvre. Ils devraient être mis au courant des subventions au logement; or, souvent cela n'est pas fait. Un bon exemple de cela nous a été fourni à Edmundston, l'année passée, à la suite d'une modification de la politique de la Commission d'assurance-chômage, plus de 400 personnes n'ont pu toucher leur prestation. On a dû mettre sur pied des projets spéciaux au centre de main-d'œuvre ou même créer des emplois fictifs afin que ces travailleurs n'aient pas à demander une allocation de bien-être social. Jusqu'en juillet dernier, la Commission d'assurance-chômage accordait des prestations aux personnes ayant travaillé pendant dix semaines. Dix semaines, cela équivaut à deux mois et demi. Ces personnes allaient travailler pendant treize semaines et ne pouvaient supposément trouver d'emploi ailleurs. A la même époque, à Moncton, les producteurs de fruits ne parvenaient pas à faire leur cueillette faute de personnel.

Nos besoins en emplois ne sont pas évalués correctement. Notre système de conseillers en main-d'œuvre ne remplit pas son rôle. Notre système d'enseignement ne joue pas le rôle qu'il devrait non plus. Et les employeurs eux n'ont d'autre choix que de faire confiance aux provinces, aux collèges locaux ou encore aux autres employeurs pour assurer la formation dont ils ont besoin et c'est là une erreur. Il est plus économique pour un employeur de recueillir un travailleur formé par un autre employeur. Cela ne lui coûte pas un sou et c'est ce qui est pratiqué en ce moment. Quant au petit employeur dont

## [Texte]

sonnel trained by small industries. Nobody can tell me that this is not done, because it is being done. If Canada had a full employment policy, these problems would be corrected; and if there was a national training policy, that would not happen; and if all employers had to pay for training, then these multinationals, you can be sure, would train their own employees.

**Mr. Hawkes:** I do not think I got an answer to my question.

**Mr. Charette:** That is what politicians do.

**Mr. Hawkes:** We are a parliamentary committee that is supposed to make recommendations to the Parliament of Canada. We are into the mobility issue, and I think I hear clearly that you say there should be more economic support, more counselling support to facilitate movement of people to where jobs are. Are you crossing the line there and moving into the use of more compulsory mechanisms; that you would put pressure on them by withdrawing UIC benefits or welfare benefits if people will not move? Do you really suggest that...

**Mr. Charette:** No...

**Mr. Hawkes:** ... once we put money into the training of someone, if there is a job available we should somehow coerce them into going to where that job is?

**Mr. Charette:** What you are trying to say is that, okay, if you do not move we will punish you. That system of punishment has not worked for the past two years, and we have noticed it. Let us give some incentive to the guy to move out to find a job. You know, some people right now make more money on unemployment than they make working, the incentive is not there for them to work. Give workers the incentive to move somewhere else. Give them the opportunity to move out. Make people aware of the possibilities and they will work. But, you know, create a lazy work force and you will have lazy workers; create an active work force and you will have an active work force, people will move around and find a job. People would rather work than be on welfare, but if you make it more attractive to be on welfare or unemployment insurance, that is where they will be. But if you make it known to people that a job is available, you would be surprised how many would move off their ass and start to work.

Also, make the employers aware that they should start training employees and make projections of job needs, not come out and say, today we need 300 employees of such and such a classification. It should be planned ahead of time. Point Lepreau is a good example, it has been in construction for the past five or six years, where we face a shortage of skilled workers which have to be imported from the States and are now being advertised for in Britain. There is something wrong

## [Traduction]

vous avez parlé tout à l'heure, il n'est pas en mesure de payer les salaires élevés des multinationales qui, elles, ont le beau jeu puisqu'elles peuvent engager du personnel formé par de petites industries. Personne ne peut affirmer le contraire, c'est ce qui se fait. Si le Canada avait une politique de plein emploi, ces problèmes seraient solutionnés et s'il y avait une politique nationale de formation, cela ne se produirait pas. Si tous les employeurs devaient payer pour la formation, alors ces multinationales, vous pouvez en être assurés, formeraient leurs propres employés.

**Mr. Hawkes:** Je ne crois pas avoir reçu réponse à ma question.

**Mr. Charette:** Voilà ce que font les politiciens.

**M. Hawkes:** Nous formons un comité parlementaire qui doit faire des recommandations au Parlement du Canada. Nous traitons de la question de la mobilité et je crois clairement comprendre que vous souhaitez un meilleur soutien économique et un meilleur système de conseillers qui faciliteraient le déplacement des travailleurs là où se trouvent les emplois. Iriez-vous jusqu'à envisager des mécanismes obligatoires? Si ces travailleurs ne veulent pas se déplacer, exerceriez-vous une pression sur eux en leur retirant les prestations d'assurance-chômage ou de bien-être? Allez-vous jusqu'à suggérer de telles mesures?

**M. Charette:** Non.

**M. Hawkes:** Après que l'on aura investi l'argent dans la formation de quelqu'un, s'il y a un emploi disponible, ne devrions-nous pas l'obliger à se déplacer jusqu'à cet emploi?

**M. Charette:** La formule que vous mettez de l'avant équivaut à dire: Si vous ne vous déplacez pas, nous vous punissons. Or un tel système de sanctions s'est révélé inefficace au cours des deux dernières années, c'est la conclusion à laquelle nous en sommes venus. Prenons plutôt des mesures positives incitant le travailleur à se déplacer jusqu'à l'emploi. Vous savez, à l'heure actuelle certains font plus d'argent grâce à l'assurance-chômage qu'en travaillant. Rien ne le incite à travailler. Adoptons des mesures qui les incitent à se déplacer. Donnons-leur l'occasion de quitter. Faites connaître les possibilités d'emploi aux travailleurs et ils s'en prévaudront. Mais créez une main-d'œuvre paresseuse et vous obtiendrez des travailleurs paresseux; créez une main-d'œuvre active et vous aurez des travailleurs actifs, et qui se déplacent et trouvent un emploi. Ils préféreraient travailler plutôt que de toucher des prestations de bien-être social; mais si vous rendez le bien-être ou l'assurance-chômage plus attrayants, c'est là ce qu'ils préféreront. Par contre, si vous faites connaître aux travailleurs qu'un emploi est disponible, vous resteriez surpris du nombre d'entre eux qui se déplaceraient et commenceraient à travailler.

Il faudrait également faire savoir aux employeurs qu'il est temps qu'ils entreprennent de former leurs employés et de faire des projections pour leurs besoins en main-d'œuvre; il n'est plus de mise qu'ils arrivent un jour en disant: «nous avons besoin de 300 employés de telle et telle spécialité.» Cela devrait être planifié à l'avance. Le projet de Pointe-Lepreau constitue à nouveau un bon exemple. Il a été en construction pendant cinq ou six ans et voilà que nous faisons face à une pénurie de

*[Text]*

with the system. And that is what we are telling you, change the system; force employers to make projections of personnel they need. Some employers will tell you that because of competition they should not release their projected potential of what they need. That is not a reason for them not to make projections. With advanced computer technology, that can be done and the employer need not be identified. They should be forced to project the type of jobs and personnel they need, but this is not being done. Give a worker an incentive to work and he will work, we can assure you of that.

**Mr. Hawkes:** If you force that projection through whatever legislative means available, and if the projection is that 100 more pipefitters are needed at the Saint John shipyard five years from now, but there is a downturn in between, would the union movement, as you experience it in this region, be willing to somehow work with the employer to make sure that training continues during the down cycle? Is that a possibility? Is that kind of understanding growing across all sectors, or will we still have the situation where the seniority provision, in effect, forces out the trainees?

• 1550

**Mr. Charette:** Sir, right now there is no consultation with the union regarding training. A good example is the construction industries where the union does the hiring, the employer does not; the employer uses the union as a hiring labour body. There is no training right now to train the proper employees. I am sure if you went to the unions involved—you mentioned the pipefitters in Bathurst who told you yesterday that 55 out of 200 of them are employed—and offered them training programs, I am sure they would jump at it. But this is not done now.

In this area right now, there are 125 electricians and 25 are working—that is a good average—and we are still training electricians for construction industries in the New Brunswick community college. Are we not missing the boat? What is wrong with the system? We could offer a solution, but labour is not consulted, labour is not even a member of provincial boards. Community colleges are not represented on provincial boards. The Federation has no representation. There is individual representation that may be associated with labour, but they do not speak as labour. I was told the very first meeting I attended that I was not there to represent labour but was there as an individual in the community. I have been chairman of the regional board of a community college and I know what I am talking about, I am saying there is not proper training.

*[Translation]*

travailleurs qualifiés; ils ont dû être amenés des États-Unis et on les recherche jusqu'en Angleterre. Quelque chose ne tourne pas rond dans ce système. Voilà notre message: modifiez le système. Obligez les employeurs à faire des prévisions quant au personnel dont ils auront besoin. Certains employeurs vous diront qu'ils ne doivent pas faire connaître leurs projections dans ce domaine en raison de la concurrence. Cela ne les dispense pas de faire des projections. Grâce aux progrès actuels de l'informatique, ces prévisions peuvent être diffusées sans que l'employeur ne soit identifié. Il devrait être obligé d'établir des prévisions quant aux genres d'emplois et au personnel nécessaire, mais cela ne se fait pas. Incitez le travailleur à travailler et il travaillera, cela nous pouvons vous l'assurer.

**M. Hawkes:** Si vous rendez ces projections obligatoires, d'une façon ou d'une autre, par voie législative et si en vertu de celles-ci, 100 tuyauteurs ou plus seront nécessaires au chantier maritime de Saint-Jean dans cinq ans, mais qu'entre temps il y ait baisse de l'activité, selon votre expérience dans la région, le mouvement syndical serait-il d'accord avec l'employeur pour poursuivre cette formation pendant cette période de baisse des activités? Y a-t-il possibilité qu'il en soit ainsi? Un consensus de ce type est-il en voie de s'instaurer dans l'ensemble des secteurs ou connaissons-nous à nouveau la situation où la clause d'ancienneté entraîne la mise à pied des travailleurs à l'entraînement?

**M. Charette:** Monsieur, il n'y a présentement aucune consultation des syndicats quant à la formation. Par exemple, dans le domaine de la construction, les syndicats s'occupent de l'embauche et l'employeur n'en fait pas; l'employeur utilise le syndicat comme organisme d'embauchage. Il n'existe aucun programme de formation à l'heure actuelle pour former les employés et je suis certain que si vous consultiez les syndicats concernés—you mentionnez les plombiers de Bathurst qui vous ont dit hier que 55 parmi eux, c'est-à-dire sur 200, sont sans emploi—et si vous leur offriez des programmes de formation, ils saisiraient l'occasion. Mais à l'heure actuelle on ne prend pas de telles mesures.

Dans cette région il y a présentement 125 électriciens et 25 d'entre eux travaillent seulement; et encore, il s'agit là d'une bonne moyenne. Bien plus, nous formons encore des électriciens pour le domaine de la construction dans les cégeps du Nouveau-Brunswick. Ne s'agit-il pas là d'une contradiction flagrante? A quoi sert le système? Nous pourrions offrir une solution, mais Travail Canada n'est jamais consulté; le ministère du Travail ne fait même pas partie des commissions provinciales. Les cégeps ne sont pas représentés à ces commissions provinciales; la Fédération non plus. On peut associer au ministère du Travail une représentation individuelle, mais ces gens ne parlent pas au nom du gouvernement, mais en leur nom personnel. On m'a bien dit, dès la première réunion à laquelle j'ai assisté, que je n'étais pas là pour représenter Travail Canada, mais à titre d'individu. J'ai été président du Conseil d'administration régional d'un cégep et je sais ce dont je parle, je dis et je répète qu'il n'y a pas de formation appropriée.



[*Texte*]

**Mr. Hawkes:** Okay. We have got a lot of witnesses, so I do not want to be much longer, but I just want to touch on the grant-levy system. I think you said clearly that if a grant was available, it is your belief that employers would take training more seriously.

**Mr. Charette:** Yes. If a levy were there it would pay the costs, and if, as a result of paying the costs, they could have money available for training then they would do the training because any employer wants to recover the money it puts in. A good example of that is the tax system and its retribution to the employer through grants. The employer pays less taxes than what they receive in grants. So, any employer that pays something will want to get it back. That is why we say this grant-levy system would work, if they have to pay for it, then they will train to get their money back.

**Mr. Hawkes:** The grant-levy system has turned up in our discussions everywhere, and the way I usually phrase the question, do you have a university degree?

**Mr. Charette:** No, I do not.

**Mr. Hawkes:** Do you have training?

**Mr. Charette:** Some kind of training, yes.

**Mr. Hawkes:** But should your employer have to pay an amount because he employs you, and this would be true of university graduates, all junior college graduates, or are you singling out here some defined group of industries where the employers should pay the direct cost, but all other industries who employ people trained beyond public school get away without paying directly except they pay through the general tax system, but that this defined group of industries should pay through the general tax system and, in addition, a direct levy? If you really propose that, which I think is the context here, then the committee has difficulty in defining—and I think Gilles asked you this question in a slightly different way—where the boundaries are of the industries that should be charged this extra tax and the industries that would not be charged an extra tax?

**Mr. Charette:** This is where I say that every employer should pay based on a per capita ratio to the number of their employees.

**Mr. Hawkes:** Whether they hire a university graduate or whatever, they should be forced to pay an extra amount of money because they hired somebody trained by the system, is that what you are saying?

**Mr. Charette:** What we say is there is no employer who does not need somebody trained and qualified. Regardless of whether the employee has a university degree, is a skilled tradesman, or a labourer, there is all kinds of on-the-job training that can be done but is not being done because the employer says that

[*Traduction*]

**M. Hawkes:** D'accord. Nous avons plusieurs témoins, je ne veux donc pas m'éterniser sur le sujet, mais j'aimerais dire quelques mots sur le système d'octrois ou contributions extraordinaires. Je crois que vous avez dit clairement que si certains octrois étaient disponibles, les employeurs pourraient prendre la formation plus au sérieux.

**M. Charette:** Oui. S'il existait une contribution quelconque pour payer les frais, et si par conséquent les employeurs avaient à leur disposition les sommes nécessaires pour assurer la formation alors ils le feraient avec plaisir parce que tout employeur veut recouvrer les sommes qu'il investit. Un bon exemple de ceci est le système de taxation qui permet de rembourser les employeurs grâce aux octrois. L'employeur paye moins de taxes que ce qu'il reçoit grâce aux octrois, de sorte que tout employeur qui paye une somme quelconque voudra la récupérer. C'est pourquoi nous croyons que ce système d'octrois ou contributions extraordinaires fonctionnerait très bien si les employeurs devaient payer d'abord puis assurer la formation des employés pour recouvrer leur argent.

**M. Hawkes:** Le système d'octrois-contributions fait l'objet de discussions partout et la façon de présenter la question est habituellement de demander si vous avez un diplôme universitaire?

**M. Charette:** Non. Personnellement je n'en ai pas.

**M. Hawkes:** Avez-vous une formation quelconque?

**M. Charette:** Un certain genre de formation, oui.

**M. Hawkes:** Est-ce que votre employeur devrait avoir à payer une certaine somme parce qu'il vous engage et est-ce que tous les employeurs devraient payer pour tous les universitaires et les diplômés des collèges ou voulez-vous ici faire une différence entre certains groupes définis d'industries où les employeurs devraient payer les coûts directs et certains autres qui engagent des gens formés par des instituts de formation supérieurs et les obtiennent sans payer de coût direct sauf ce qu'ils payent grâce au système de taxation générale. Ce groupe défini d'industries devrait-il payer d'abord par le biais du système de taxation générale puis en plus payer une contribution directe? Si vous proposez réellement cette solution, ce que je crois être le contexte ici, alors le Comité peut difficilement définir les limites—et je crois que Gilles vous a déjà posé cette question d'une façon légèrement différente—entre ces industries, qui devraient payer une taxe supplémentaire, et les autres industries qui n'auraient pas ce fardeau additionnel.

**M. Charette:** C'est pourquoi je dis que chaque employeur devrait payer un montant per capita, proportionnel au nombre d'employés.

**M. Hawkes:** Qu'ils embauchent un diplômé de l'université ou d'un collège quelconque, ces employeurs seraient forcés de payer une taxe supplémentaire parce qu'ils embauchent quelqu'un qui a été formé par le système? Est-ce là vraiment ce que vous voulez dire?

**M. Charette:** Ce que je dis, c'est qu'aucun employeur ne peut se passer des services de gens bien formés et compétents. Peu importe si l'employé possède un diplôme universitaire ou s'il s'agit d'un professionnel ou d'un journalier, il existe toutes sortes de formations sur le tas qui peuvent être réalisées, mais

[Text]

he does not have the money. A good example is if you try to negotiate in a collective agreement for paid educational leave, the first reply from the employer is that he is not going to pay to train somebody for another employer. But if the employer were forced to pay, he would do the training, and every employer should be assessed on the number of his employees, regardless of what the job is. You cannot tell me that when a firm of accountants hires an accountant that there is no training, there are always junior accountants, and there is always clerical staff who work their way up the ladder.

• 1555

A good example right now in New Brunswick, the kids go through grade 12 commercial courses and go on to community college and become bilingual secretaries or take some administrative courses. Extra training is given and that is because employers say to students just out of school, you have no training, go and get a few years of experience and come back, then I will hire you. There is something wrong with our system, that the employer will not hire directly from high school but want the students to get a few years of experience and then come back. That is the reason why the unemployment rate is rising for those below 25 years of age.

**Mr. Hawkes:** One last question. Are you very familiar with Petro Canada? You used it in your brief.

**Mr. Charette:** I am familiar with it.

**Mr. Hawkes:** Do you have knowledge of that company?

**Mr. Charette:** I have knowledge of it.

**Mr. Hawkes:** It is a public company which receives over a billion dollars in subsidies and receives something in the order of \$200 million a year in tax subsidies, and comes back to government every year for another couple of hundred million dollars, and in fact is investing less in frontier exploration than the companies it bought out used to pay in income tax or in taxes to the federal purse. I come from the town in which it lives and it is widely known for its inefficiency, for its high rates of staff turnover and its inability to hire in many areas of its endeavour the kind of quality staff that is needed. In your brief you talk about the public company called the New Brunswick Electric Power Commission as being a bad employer and a little later on you throw out Petro Canada as an example. That is why I wonder how much specific knowledge you have of how that company operates. It is just a caution, I guess, to put on the public record the relationship to that part of your brief.

[Translation]

qu'on néglige parce que les employeurs disent qu'ils ne disposent pas des fonds nécessaires. Par exemple, si vous essayez de négocier un congé pour formation lors de la négociation d'une convention collective, la première réponse de l'employeur c'est qu'il ne paiera jamais pour former quelqu'un qui, par la suite, ira travailler chez un autre employeur. Mais si ce premier employeur était forcé de payer, il assurerait la formation et chaque employeur serait évalué d'après le nombre de ses employés, peu importe le genre de travail exécuté. Vous ne pourrez pas me dire que si une firme de comptables engage un comptable, elle n'a aucune formation à lui donner; il y a toujours des comptables débutants et il y a toujours du personnel de bureau qui réussit à grimper les échelons grâce à son travail.

On trouve un bon exemple de ceci actuellement au Nouveau-Brunswick: les adolescents qui font un cours commercial jusqu'en douzième année puis vont au cégep et deviennent secrétaires bilingues ou prennent certains cours d'administration. On leur donne ensuite une certaine formation pratique supplémentaire parce que les employeurs disent aux étudiants sortant des écoles: «Vous n'avez aucune formation; allez ailleurs prendre quelques années d'expérience et revenez ensuite, je vous embaucherai alors». Il y a certainement quelque chose de tout à fait dévié dans notre système pour qu'un employeur n'embauche pas directement les étudiants sortant de l'école secondaire, mais veuille que ceux-ci prennent d'abord quelques années d'expérience. C'est la raison pour laquelle le taux de chômage chez les moins de 25 ans grimpe en flèche.

**M. Hawkes:** Une dernière question: connaissez-vous très bien Petro-Canada? Vous avez utilisé le nom de cette compagnie dans votre présentation.

**M. Charette:** Je connais très bien cette compagnie, oui.

**M. Hawkes:** Êtes-vous très au fait des affaires de cette compagnie?

**M. Charette:** Oui.

**M. Hawkes:** Il s'agit d'une compagnie publique qui reçoit plus d'un milliard de dollars en subventions et près de \$200 millions par année en remboursements de taxe et chaque année elle revient demander au gouvernement un autre montant de quelque 200 millions de dollars; en fait, elle investit moins dans l'exploration des frontières que les compagnies qu'elle a achetées versaient en impôts ou taxes auparavant au gouvernement fédéral. Je suis né dans la ville où cette compagnie a son siège social et il est de notoriété publique là-bas qu'il s'agit d'une compagnie inefficace ayant un taux de remplacement du personnel très élevé et qu'elle est incapable d'embaucher, dans plusieurs domaines d'intérêt pour elle, le genre de personnel qualifié dont elle a besoin. Dans votre présentation vous parlez de la compagnie publique The New Brunswick Electric Power Commission comme étant un mauvais employeur, et un peu plus tard, vous citez Petro-Canada en exemple. C'est pourquoi je me demande quel est exactement le genre de connaissance que vous avez de l'exploitation de cette compagnie. C'est par acquit de conscience je crois que je veux inscrire aux archives la référence à cette partie de votre présentation.

## [Texte]

**Mr. Charette:** What we want to bring to your attention is that there should be better training, that there should be some policy regarding training. If we have to do it one way, then let us do it. And do not think any minor changes will do the job in the system the way it is today. We hope your committee will not just recommend minor changes to the system that is currently in place. For the past few years we have had all kinds of programs, and the only thing they do is they change the name from year to year so that everybody thinks it is something new, but it is the same thing. I recall when the municipalities in New Brunswick used to have to pay welfare, instead of paying welfare, they would hire the people as city employees. They had to pay them anyway, so why not give them work. And that is exactly what the government is doing now with those patch-up jobs, there is no full-time or long-range planning. We can keep spending the \$700 million a year and not get any further. Next year we will have to spend it again and again and again unless we stop and start planning. We may talk about inflation, but the only problem right now is improper planning. There is no proper planning and that is why you will have the same problem next year unless you stop and start planning for full employment.

**Mr. Hawkes:** In your full employment statement, when unemployment reaches a certain level there is a trigger mechanism and job creation comes into being. There is a lot of dissatisfaction with what has been done in the job creation field, and I think that runs through a lot of briefs, but nobody has been very concrete in suggesting to us that if there is to be a trigger mechanism for job creation, how would that work? What kinds of jobs should be created? Through your membership and through your council you can think about that and give us some sense of the position side of that, that if we are to create jobs, where should we create them, for what kinds of things and what kind of mechanism?

• 1600

**Mr. Charette:** Okay, it is what kind of mechanism. This is the reason we are recommending that there should be a regional board and a national board under that grant-levy system. It would administer the system and would look at the possibilities, the objective, the shortcomings, and would create solutions. We are saying that this board should do that; that should be its responsibility. They should look at those deficiencies in the system and make a recommendation. That is why we are saying this board should be comprised of labour, management, the employer, government. There should be participation from all fields and they should look at all those avenues.

## [Traduction]

**M. Charette:** Ce que je veux porter à votre attention, c'est qu'il devrait exister un programme de formation, une certaine politique concernant la formation. Nous devons le faire d'une certaine façon, alors faisons-le. Je ne crois pas que certaines modifications mineures au système tel qu'il est à l'heure actuelle suffiront. Nous espérons que votre Comité ne fera pas simplement des recommandations concernant de simples changements mineurs au système déjà en place. Au cours des dernières années, nous avons vu toutes sortes de programmes et leur seule efficacité c'est qu'ils changent le nom des choses d'année en année, de sorte que chacun pense qu'il s'agit vraiment d'une décision nouvelle, mais au fond, il s'agit toujours de la même chose. Je me souviens très bien lorsque les municipalités du Nouveau-Brunswick devaient payer le bien-être social et qu'elles embauchaient les gens comme fonctionnaires municipaux plutôt que de payer les prestations de bien-être social. Elles devaient les payer de toute façon, alors pourquoi pas donner du travail à ces gens? C'est exactement ce que le gouvernement fait à l'heure actuelle avec ses travaux de dépannage; il n'existe aucun programme à long terme ou à plein temps; on peut par conséquent continuer de dépenser \$700 millions par année et jamais avancer. L'année prochaine nous devrions encore le dépenser, et ainsi de suite, jusqu'à ce qu'on s'arrête et qu'on planifie réellement. On peut toujours parler d'inflation, mais le seul problème en réalité, c'est le manque de planification. Il n'existe aucune planification appropriée et c'est pourquoi vous connaîtrez les mêmes problèmes l'année prochaine, à moins que vous arrêtiez pour élaborer un programme spécifique de plein emploi.

**M. Hawkes:** Dans votre déclaration sur le plein emploi, lorsque le taux de chômage atteint un certain niveau, il déclenche automatiquement un mécanisme de création d'emplois. Il existe un taux d'insatisfaction très élevé quant à ce qui a déjà été fait dans le domaine de la création d'emplois et je crois qu'on en parle dans plusieurs présentations, mais personne n'a suggéré concrètement qu'il doit exister un mécanisme qui déclencherait automatiquement la création d'emplois; comment cela pourrait-il fonctionner? Quel genre d'emplois seraient créés? Grâce à votre participation et grâce à votre Conseil, vous pouvez réfléchir et nous donner quelques indications sur les facettes positives de cette création d'emplois, c'est-à-dire, si nous créons des emplois, où devons-nous les créer, pour quel domaine, grâce à quel genre de mécanisme?

**M. Charette:** D'accord. Nous nous demandons aussi quel genre de mécanisme; c'est la raison pour laquelle nous recommandons la création d'une commission régionale et d'une commission nationale qui s'occuperait de gérer le système d'octroi et de contributions et en analyserait les possibilités, les objectifs, les défauts et, par conséquent, pourrait apporter certaines solutions. Nous disons simplement que cette commission devrait accomplir ces œuvres, que ce serait là son rôle et sa responsabilité, qu'elle devrait analyser les défauts du système et faire des recommandations. C'est pourquoi nous disons que cette commission devrait être formée d'employés et d'employeurs, de membres du gouvernement, qu'elle devrait com-



[Text]

**Mr. Hawkes:** What kinds of geographic units should such a board deal with? Should it be a county, should it be a province, should it be a region? Where do you think their effectiveness ends and the bureaucracy starts?

**Mr. Charette:** I know this was discussed quite a bit when Shirley Carr met with the committee in Ottawa. I believe each board should be set up on a provincial basis or a regional basis, with a national board that would oversee the operation completely. I believe that is what has been suggested.

**Mr. Hawkes:** So it is a pyramid. It starts with smaller units that collect into provinces, and then into a national group.

**Mr. Murphy:** Mr. Chairman, with respect to the question on Petro-Canada . . .

**The Chairman:** I do not want to talk about that. That is a political subject.

**Mr. Hawkes:** It is a matter of public record. It is not political.

**Mr. Murphy:** . . . the member did throw out some statistics on it which we are not in a position to say are accurate or are inaccurate. I for one would like to have the types of figures you threw out so that we could respond on that point in terms of the efficiencies or inefficiencies of Petro-Canada. The brief also pointed out that there are countless dollars given to private companies in various countless forms, which you could argue demonstrates their inefficiencies.

In terms of members of Parliament, if it is an inefficient operation I think we have to blame our legislators in Ottawa. I think they have the responsibility to make it efficient, simply to imply that, because it is a public corporation it cannot be an efficient operation. I cannot accept that. In terms of its investments, I think in Atlantic Canada we can be thankful there is Petro-Canada because we have some energy potential here now as a result of investments it has made in conjunction with private industry.

**The Chairman:** Thank you, Mr. Murphy. I was going to say Petro-Canada is playing a very important role, but I agree we should show that with statusing. I agree with that.

**Mr. Hawkes:** If I could just direct your attention to them, the annual reports of Petro-Canada will give you the financial information. Bill Hopper has appeared once before the National Resources Committee; that was in the previous parliament. His personal testimony as the president about the manpower situation is available as a matter of public record as well.

**Mr. Murphy:** Private companies have manpower turnover too.

**Mr. Hawkes:** Agreed.

[Translation]

porter une participation provenant de divers domaines, et devrait analyser toutes les facettes du problème.

**M. Hawkes:** Quelle sorte de groupe géographique cette commission devrait-elle représenter? S'agirait-il d'un comté, d'une province, d'une région? Où croyez-vous que l'efficacité d'une telle commission s'arrête et que la bureaucratie commence?

**M. Charette:** Je sais que cette question a été analysée longuement lorsque Shirley Carr a rencontré le Comité à Ottawa. Je crois que chaque commission devrait être mise sur pied dans un contexte provincial ou régional et qu'une commission nationale devrait assurer la supervision de toute cette opération. Je crois que c'est ce qu'on avait déjà suggéré.

**M. Hawkes:** Il s'agit donc d'une pyramide qui commence par de petites unités qui se regroupent en provinces puis en un groupe national.

**M. Murphy:** Monsieur le président, en ce qui concerne la question de Petro-Canada . . .

**Le président:** Je refuse de discuter de cette question car il s'agit d'un sujet politique.

**M. Hawkes:** Il s'agit d'une question inscrite aux archives publiques qui n'est pas du tout politique.

**M. Murphy:** . . . le député a bien donné certaines statistiques que nous ne pouvons ni réfuter ni confirmer et pour ma part, j'aimerais posséder ces chiffres que vous avez mentionnés afin de pouvoir répondre à vos déclarations quant à l'efficacité ou à l'inefficacité de Petro-Canada. La déclaration mentionnait aussi que le gouvernement distribue des sommes considérables à des compagnies privées de diverses façons et, par conséquent, on pourrait toujours dire que ces subventions prouvent bien l'inefficacité de ces compagnies privées.

Du point de vue des députés, il s'agit là d'opérations inefficaces et je crois que nous devons blâmer les législateurs d'Ottawa. Je crois qu'ils doivent absolument rendre l'exploitation de Petro-Canada efficace car mentionner tout simplement qu'il ne peut pas s'agir d'une entreprise efficace puisqu'il s'agit d'une corporation publique me semble une hérésie. Quant à ses investissements, je crois que dans les provinces de l'Est, nous pouvons être reconnaissants envers Petro-Canada car nous avons maintenant un certain potentiel énergétique ici, simplement grâce aux investissements réalisés par Petro-Canada conjointement avec l'industrie privée.

**Le président:** Merci, monsieur Murphy. J'allais justement dire que Petro-Canada joue un rôle très important au pays, mais je suis pleinement d'accord avec vous que ce fait devrait être illustré au moyen de lois.

**M. Hawkes:** J'aimerais simplement mentionner que les rapports annuels de Petro-Canada vous fourniront tous les renseignements financiers recherchés. Bill Hopper a déjà comparu devant le comité des Ressources nationales lors de la session parlementaire précédente et son témoignage personnel, à titre de président, concernant la situation de la main-d'œuvre fait aussi partie des archives publiques.

**M. Murphy:** Les compagnies privées ont un taux de remplacement de personnel assez remarquable aussi.

**M. Hawkes:** Je suis d'accord.

[Texte]

**The Chairman:** Mr. Murphy, could you please tell me if you are satisfied with the services rendered by the Manpower centre. Have you good relations with this Manpower centre? Have you any suggestions to make to our task force in order to improve the relationship?

**Mr. Murphy:** In terms of the specific services they would provide to the labour movement as opposed to employers, and the communications with them, once a year they have a goodwill tour, when the commissioners come into the region, invite you out to dinner and ask you if everything is going well. After that you do not hear from them for another year.

**The Chairman:** Because you say yes.

**Mr. Murphy:** Not necessarily. I was going to say that we could, on our part, take the initiative and force more dialogue and communication with them, but I do not think it is going to do any good because of the lack, as Adrien suggested earlier, of comprehensive manpower planning and an industrial strategy for Canada at the top.

They have programs that were forced upon them to administer and that we think are inefficient in many respects; so it is not going to do us much good to talk to them when we know that what we are talking about is, in our opinion, highly inefficient in many respects. The terminology or labels they attach to their programs change each year, but basically it is the same type of inefficiency that they want to talk to you about or to bring you up to date on. Until that changes, I do not see any point in our forcing communication with them. And for them to continually come and visit and elaborate as to what they are doing, there is not much point in that either, because we feel that what they have to offer is not working.

• 1605

It is not the fault of the local Manpower people, mind you. I am not about to blame them. I would blame the legislators of the country because they have adopted the programs that these people are administering.

**The Chairman:** Would you say the Manpower centres should be abolished because they are useless?

**Mr. Murphy:** No. I believe they have an important role to play. Think the labour movement has been on record for years as saying that employers should be forced to utilize them and private manpower agencies should be abolished. But they have to be structured and run in accordance with an overall economic plan and manpower plan, and work from there down.

**Le président:** Monsieur Charette, est-ce que vous avez constaté que dans les lois fédérales, il y avait des injustices vis-à-vis des francophones? Est-ce que vous avez eu connaissance de cas où des lois fédérales comportaient des failles qui étaient préjudiciables aux francophones ou aux Acadiens? Est-ce que, dans le monde du travail dans lequel vous vivez, vous constatez qu'il y a une justice pour toutes les classes de la

[Traduction]

**Le président:** Monsieur Murphy, pourriez-vous me dire si vous êtes pleinement satisfait des services rendus par les centres de Main-d'œuvre? Avez-vous de bonnes relations avec les centres de Main-d'œuvre? Pouvez-vous faire quelques recommandations à notre groupe de travail pour améliorer ces relations?

**M. Murphy:** Quant aux services précis que les centres de Main-d'œuvre peuvent fournir aux travailleurs par opposition aux employeurs et quant aux communications avec eux, voilà: ils font, une fois par année, une tournée de représentation durant laquelle les commissaires vont visiter les régions et vous invitent à dîner pour vous demander si tout va bien; après cela, vous n'entendez plus parler d'eux avant l'année suivante.

**Le président:** Parce que vous répondez oui.

**M. Murphy:** Pas nécessairement; j'allais justement dire que nous pourrions de notre propre initiative les forcer à dialoguer encore plus et à communiquer avec nous, mais je ne crois pas que c'est la solution, car, comme le disait Adrien tout à l'heure, le problème est plutôt le manque de planification et de stratégie industrielle aux niveaux supérieurs, pour le Canada.

Les gens des centres de Main-d'œuvre sont forcés d'administrer des programmes qu'on leur a imposés et nous croyons que ces programmes sont inefficaces à plusieurs points de vue; par conséquent il est inutile d'entretenir de longues discussions car nous savons très bien que le sujet de la conversation est à notre avis, un programme hautement inefficace sur plusieurs plans. La terminologie, ou les étiquettes, rattachée à leurs programmes change chaque année, mais fondamentalement c'est toujours le même genre d'inefficacité qui fait l'objet des conversations ou des mises à jour. Jusqu'à ce que les programmes mêmes soient modifiés, je ne vois aucune raison pour laquelle nous devrions les obliger à augmenter la communication et à continuellement visiter les régions pour expliquer leurs réalisations puisque ce qu'ils ont à offrir ne fonctionne pas.

Ce n'est pas la faute des fonctionnaires régionaux de la main-d'œuvre, vous savez. Je ne suis pas prêt à les accuser. Je m'en prendrais plutôt aux législateurs du pays, car ce sont eux qui ont adopté les programmes que les fonctionnaires doivent mettre à exécution.

**Le président:** Diriez-vous qu'il faudrait abolir les centres de la main-d'œuvre, parce qu'ils sont inutiles?

**M. Murphy:** Non. Je crois qu'ils ont un rôle important à jouer. Je pense que depuis des années, le mouvement ouvrier n'a cessé d'affirmer qu'il faudrait obliger les employeurs à recourir à ces centres et abolir les organismes privés de placement. Mais ils doivent être structurés et gérés conformément à un plan économique global et à un plan de la main-d'œuvre, puis partir de là pour agir sur les divers échelons.

**The Chairman:** Mr. Charette, have you found that there are any injustices toward Francophones in federal legislation? Are you familiar with any instances in which federal legislation contained flaws prejudicial to Francophones or Acadians? In the work world in which you are involved, do you find that there is justice for all classes of society, for all groups, or do you believe that there are things which should be improved?

## [Text]

société, tous les groupes, ou si vous croyez qu'il y a des choses qui devraient être améliorées?

**M. Charette:** Il y a une couple de problème, par exemple dans le domaine de l'éducation des travailleurs. Une personne de langue française au Nouveau-Brunswick va aller suivre un cours qui est censé être donné en français. Elle s'aperçoit, lorsqu'elle va prendre le cours, que les livres, les instruments sont complètement anglais. C'est un problème qui a été soulevé souvent dans la région 2, dans la région de Bathurst, où, pour les cours de coupe, par exemple, tous les manuels sont en anglais; pour les cours de secrétaire, tous les manuels sont en anglais et c'est un problème. Le collège communautaire disait que les livres n'étaient pas disponibles.

Donc, je me demande comment cela se passe au Québec. On donne un cours en anglais? Je ne le crois pas. C'est un des désavantages à être francophone, je crois, dans notre système d'éducation aujourd'hui. Je crois que pour presque tous les cours au Nouveau-Brunswick, il y a une défaillance au point de vue du matériel de langue française.

Au point de vue de la discrimination, au point de vue des relations entre employeur et employé, je ne crois pas qu'il y ait beaucoup de discrimination au Nouveau-Brunswick. Je n'en n'ai pas eu d'exemple personnel. Je crois qu'au Nouveau-Brunswick, la relation entre employeur et employé, au point de vue des langues, est sans discrimination.

**Le président:** Est-ce que les services fédéraux sont donnés d'une façon adéquate au groupe francophone?

**M. Charette:** Je crois que dans la région d'Edmondston, de Bathurst, les services sont disponibles; les employés sont de langue française. Je ne vois aucun problème; le matériel est disponible en langue française. D'après mon expérience avec la commission d'appel de l'assurance-chômage, dans la région de Bathurst, Campbellton et Edmundston, les services sont disponibles.

**The Chairman:** Thank you very much, gentlemen. You can be sure that we agree on the fact that this is maybe the most important brief we have ever had.

**Mr. Charette:** Including the talk on the constitution.

**The Chairman:** With your permission, I will call Roméo LeBlanc—not the minister, but a man in the hall here—who would like to complete the testimony of these two gentlemen.

**M. Roméo LeBlanc:** Merci, monsieur le président. Je veux seulement ajouter un commentaire concernant les propos de M. Charette.

M. Charette a donné un exemple flagrant de ce qui se passe dans le domaine de l'enseignement. Au lieu d'encourager les nôtres à poursuivre leurs études, on embauche des personnes de l'extérieur. Par exemple, à l'Université de Moncton, un très gros pourcentage des professeurs vient de l'extérieur du pays. Ils deviennent Canadiens par la suite, naturellement. Aussi, dans nos écoles, il y a plusieurs Belges, etc.

• 1610

**Le président:** Je m'excuse d'interrompre, mais c'est important. Est-ce que vous parlez de professeurs qui viennent d'être

## [Translation]

**Mr. Charette:** There are a couple of problems, for instance, the area of the education of workers. A French-speaking person in New Brunswick decides to take a course which is supposed to be given in French. When he goes to take the course, all the textbooks and tools are in English. This is a problem which has been raised frequently in area 2, in the Bathurst area, where, for the hairdressing courses, for example, all the textbooks are in English; for the secretarial courses, all the textbooks are in English, and this is a problem. The community college said that the textbooks were unavailable.

I wonder what happens in Quebec. Are courses given in English? I rather doubt it. This is one of the disadvantages of being a Francophone, I believe, in our current education system. I think that for almost all the courses offered in New Brunswick, there is a lack of French-language materials.

With regard to discrimination, I do not think that there is much discrimination involved in employer-employee relations in New Brunswick. I have not encountered any such problems myself. I think that in New Brunswick, there is no discrimination with regard to language in employer-employee relations.

**The Chairman:** Are federal government services provided in an adequate manner to the French-speaking population?

**Mr. Charette:** I think that in the Edmundston and Bathurst area, the services are available; the employees are French-speaking. I do not see any problems; French-language material is available. In my experience with the Unemployment Insurance appeal board in the area of Bathurst, Campbellton and Edmundston, the services are available.

**Le président:** Merci beaucoup, messieurs. Vous pouvez en être certains, à notre avis, le mémoire qui nous a été présenté est sans doute le plus important dont nous ayons été saisi.

**M. Charette:** Y compris l'échange sur la constitution.

**Le président:** Avec votre permission, j'accorde maintenant la parole à M. Roméo LeBlanc—non pas le ministre—mais un homme présent dans cette salle et qui aimerait compléter le témoignage des deux intervenants qui l'ont précédé.

**Mr. Roméo LeBlanc:** Thank you, Mr. Chairman. I wish to add only one comment to Mr. Charette's remarks.

Mr. Charette gave us an excellent example of what is happening in the area of education. Instead of encouraging our people to further their education, we hire people from outside. For instance, at the University of Moncton, a large percentage of the professors are from outside the country. They become Canadians afterward, of course. And then there are several Belgians etc in our schools.

**The Chairman:** I am sorry to interrupt but it's important. Are you talking about teachers who have just been hired or



## [Texte]

embauchés ou qui y sont depuis quelques années? Vous savez qu'il y a quelques années, justement, on acceptait des immigrants sans tenir compte du fait qu'ils remplaçaient des Canadiens. Maintenant, cette Loi-là est beaucoup plus restrictive. Est-ce que vous faites allusion à des cas précis durant les derniers mois ou quelque chose comme cela?

**Mr. LeBlanc:** Je ne peux pas vous parler des dernières semaines ou des derniers mois. Je peux vous dire que dans les deux ou trois dernières années, nous avons embauché dans nos écoles des professeurs de l'extérieur, alors que nous avons actuellement un surplus de professeurs canadiens ou acadiens. On n'encourage pas nos étudiants à poursuivre leurs études, au niveau du doctorat surtout, ce qui prend plusieurs années; il n'y a pratiquement aucun programme qui existe pour les encourager à continuer leurs études. S'ils veulent poursuivre leurs études, ils passent une partie de leur vie à payer leurs dettes. Alors, c'est beaucoup plus facile pour une université d'embaucher quelqu'un qui a déjà un doctorat, qu'il vienne de l'extérieur du pays ou non. Alors, au lieu de prendre nos Canadiens et de leur donner la chance d'accéder au doctorat au moyen de bourses convenables...

**Le président:** Vous voudriez qu'on les encourage à obtenir un doctorat pour occuper les emplois plutôt que de prendre des gens de l'extérieur qui ont déjà les doctorats?

**Mr. LeBlanc:** C'est cela.

**Le président:** Je pense que c'est quelque chose d'excellent qui va certainement être pris en note.

Do you have any questions, Jim?

**Mr. Hawkes:** That is consistent, I think, with the testimony we will get from the Canadian Association of University Teachers: that in this area of very advanced education there are many, many fields in which we are not training enough Canadians to fill the job vacancies. It is a good point.

**Mr. LeBlanc:** Exactly. I am living proof. I used to teach at the university level. I only had a master's degree because I could not afford to go on for my doctorate, and I could not hold onto my job because they hired somebody from outside the country with a doctoral degree. Even the university could not give me the money to continue my studies.

**Mr. Hawkes:** I do not know if you know it, but when I was elected for the first time in May, 1979 I was on the faculty of a university. I had a somewhat similar life pattern probably, except that I happened to get my doctorate, with a bit of university help from Calgary.

A number of people have worked with over the years have faced the same situation, and it is purely economic. A little bit of money for a couple of years of additional training and we would have a Canadian workforce in that area. I think it is an area of public policy that we will deal with it in our report.

## [Traduction]

who have been here for several years? You know, several years ago we were indeed accepting immigrants without taking into consideration the fact that they were taking the place of Canadians. Legislation is now much more restrictive. Are you referring to specific cases in recent months or something like that?

**Mr. LeBlanc:** I don't know about recent weeks or months but I can tell you that in the last two or three years, in our schools we've been recruiting teachers from outside, when we now have a surplus of Canadian or Acadian teachers. We are not encouraging our students to carry on with their studies, especially at doctorate level, because there are practically no programs to encourage them to continue with their education. If they want to carry on with their studies, they spend part of their life paying off their debts. So it's much easier for a university to hire someone who already has a doctorate, whether the person's from another country or not. So instead of taking on Canadians and giving them a chance to get their doctorate on suitable grants...

**The Chairman:** You would like to see them being encouraged to obtain a doctorate so as to fill the jobs, rather than taking people from outside the country who already have doctorates?

**Mr. LeBlanc:** That's right.

**The Chairman:** I think that is an excellent point and it will certainly be noted.

Est-ce que vous avez une question à poser, Jim?

**Mr. Hawkes:** Cette intervention correspond, je crois, au témoignage que nous recevrons de l'Association canadienne des professeurs d'université, à savoir que dans le secteur de l'enseignement supérieur, il y a de très nombreux domaines où nous ne formons pas suffisamment de Canadiens pour occuper les postes vacants. Voilà une bonne observation.

**Mr. LeBlanc:** Exactement. J'en suis une preuve vivante. J'enseignais dans une université et je ne possédais qu'un diplôme de maîtrise, parce que je ne pouvais pas me permettre financièrement de faire mon doctorat. Je n'ai pas pu conserver mon poste parce que l'université a retenu les services d'un étranger qui possédait un doctorat. Et même l'université ne pouvait pas me donner d'argent pour poursuivre mes études.

**Mr. Hawkes:** Je ne sais pas si vous le savez, mais lorsque j'ai été élu pour la première fois en mai 1979 je faisais partie du corps professoral d'une université. J'y ai connu une expérience analogue, sauf que j'ai réussi à obtenir mon doctorat grâce à un peu d'aide de la part de l'Université de Calgary.

Au cours des ans, j'ai connu bien des collègues qui étaient dans la même situation. C'est une question purement économique. Un peu plus d'argent consacré à quelques années de formation supplémentaire et nous aurions une main-d'œuvre canadienne dans ce secteur. Je crois qu'il s'agit là d'un domaine d'intérêt public que nous aborderons dans notre rapport.

[Text]

**Mr. LeBlanc:** I hope so. It is very frustrating. You probably had problems with the Americans. For us it is a different situation, being the francophone language.

**Le président:** Merci, monsieur LeBlanc. Je vais donner la parole à M. Blanchette qui est président de l'Association des architectes du Nouveau-Brunswick.

**M. Conrad Blanchette (président, Association des architectes du Nouveau-Brunswick):** Je dois d'abord m'excuser, de présenter un mémoire exclusivement en anglais. Le mémoire a été rédigé par un anglophone et, à cause des délais, il nous a été impossible d'en faire la traduction.

**Le président:** Eh bien, vu que c'est un francophone qui vient présenter le mémoire, cela peut peut-être compenser. Je pense que vous avez raison d'avoir signalé le fait que tous les mémoires devraient être dans les deux langues. Je peux vous dire que ce n'est pas la première fois que cela se produit, mais mon collègue et moi sommes d'avis qu'il faut quand même comprendre un peu les circonstances. Cependant, on souhaite quand même que les mémoires soient présentés dans les deux langues officielles.

**M. Blanchette:** Alors, est-ce que vous voulez que j'en fasse la lecture?

**Le président:** Il y a combien de pages?

**M. Blanchette:** Seulement trois.

**The Chairman:** Okay. Go ahead.

• 1615

**Mr. Blanchette:** Members of the task force, the Architects' Association of New Brunswick appreciates this opportunity to submit the following statement concerning shortage of work in New Brunswick for architects and related professions.

A tour of New Brunswick architects' offices would reveal a wide range of well-qualified expertise in the general field of planning, programming, design, urban and community planning, building services and building engineering. At present, the employment of these offices is well below their potential.

In our opinion, the employment capability of the architects practising in New Brunswick is considerable, in terms of absorbing graduates from the community colleges in architectural technology and general drafting, and in the training and employment of highly developed skills such as office management, cost estimating and control, specifications writing, construction inspection and interior designing. However, a stable workforce in the New Brunswick offices requires a reasonably even flow of work, as well as a versatile capability as to building types. This requirement applies to all facets of the industry in the province, including the construction engineering consultants, contractors and subcontractors, building material suppliers and the building trades. Prolonged slumps in activity result in these skills seeking employment in larger centres such as Halifax, Montreal, Toronto or points west. Valued employees who have gained their work skills and experience in the province relocate, never to return.

[Translation]

**M. LeBlanc:** Je l'espère, car cela est très déprimant. Vos difficultés provenaient sans doute de la présence des Américains, mais dans notre cas, c'est différent car nous sommes francophones.

**The Chairman:** Thank you, Mr. LeBlanc. I will now call on Mr. Blanchette, who is President of the Architects Association of New Brunswick.

**Mr. Conrad Blanchette (President, Architects Association of New Brunswick):** First of all, I apologize for submitting a brief in English only. The brief was written by an Anglophone and, because of the time factor, it was impossible to have it translated.

**The Chairman:** Well, since it is a Francophone who will be submitting the brief, that may make up for it. I think you are right to have pointed out that all briefs should be in both languages. I may say this is not the first time it has happened but my colleague and I feel we should make allowance for the circumstances. Nevertheless, we would like briefs to be submitted in both languages.

**Mr. Blanchette:** So do you want me to read it?

**The Chairman:** How many pages are there?

**Mr. Blanchette:** Just three.

**Le président:** Très bien, allez-y.

**M. Blanchette:** Les membres du groupe de travail de l'Association des architectes du Nouveau-Brunswick saisissent cette occasion pour présenter la déclaration suivante au sujet de la pénurie de travail au Nouveau-Brunswick pour les architectes et les professions connexes.

Une visite des bureaux d'architectes du Nouveau-Brunswick vous révélerait qu'ils renferment une gamme étendue d'experts très compétents dans les domaines généraux de la planification, de la programmation, de la conception et de l'urbanisme, des services et des techniques du bâtiment. A l'heure actuelle, l'utilisation de ces services est bien inférieure à leur potentiel.

Selon nous, il existe pour les architectes du Nouveau-Brunswick de très nombreux débouchés, notamment pour les diplômés des collèges communautaires en technique de l'architecture et en dessin. Il y a également des possibilités de formation et d'emploi dans les métiers très spécialisés comme la direction du bureau, l'évaluation et le contrôle des prix de revient, la rédaction de devis, l'inspection de travaux et la décoration intérieure. Néanmoins, pour maintenir une main-d'œuvre stable dans ces bureaux, il faut pouvoir compter sur un volume de travail relativement uniforme de même que sur des possibilités d'adaptation quant aux genres de bâtiment. Ce critère vaut pour tous les aspects de l'industrie du bâtiment du Nouveau-Brunswick, y compris les experts-conseils en technique du bâtiment, les entrepreneurs et les sous-traitants, les fournisseurs de matériaux de construction et les métiers du bâtiment. Lorsque cette industrie connaît des ralentissements prolongés, ces spécialistes tendent à se chercher de l'emploi

## [Texte]

Regional development, one of the objectives of the government, should include not only secondary and operational employment, but also design and construction skill. If government funding is to be contributed, one of the conditions should be the employment of the design professions in the region. This condition should not be set aside by national, international or multinational developers whose natural preference is for consultants known by and close to their headquarters.

The marked failure of some developers in the new industrial parks that are appearing on the outskirts of cities and towns in New Brunswick to employ the design professions in the province, particularly architects, in the creation of industrial buildings, notwithstanding the federal contribution in aid of regional economic development and the provincial commerce and development investments in these projects, needs to be emphasized. Despite the architect's normal part in industrial development, which is a highly skilled and co-ordinating role even for projects where the prime consultant may, by owner's choice, be an engineer or engineering firm, there are instances where architectural services are omitted altogether or are performed perfunctorily by the project engineer. Many fewer instances occur where the architect, as prime consultant, omits or undertakes perfunctorily the engineering design of comparable projects.

It is encouraging that two currently active joint architect-engineer committees are engaged in resolving problems confronted by these two closely involved professions, particularly those problems related to fees and to professional practice. Such problems are understandably more frequently encountered in the current highly competitive climate of economic "stagflation" and slump in the construction industry.

The design professions are an integral part of the construction industry. Architects and engineered services consultants are particularly sensitive, in terms of work volume, to the economic climate that influences the building construction industry, being the first to feel the effect of feast or famine.

In conclusion, the association believes there is a nucleus of skilled professionals in the province available to meet the requirements of economic development in the '80s, but the real issue is to set up the programs for development with the employment of local design staff as an integral segment of the overall strategy, a situation singularly lacking in the recent decades of government economic development.

## [Traduction]

dans les plus grands centres comme Halifax, Montréal, Toronto ou dans l'Ouest du pays. Des employés précieux qui ont acquis leur compétence dans la province s'établissent définitivement ailleurs.

Le développement régional, l'un des objectifs du gouvernement, devrait comprendre non seulement l'emploi dans les fonctions secondaires et administratives, mais également les spécialités de la conception et du bâtiment. Avant de fournir des subsides gouvernementaux, il faudrait poser comme condition l'embauche de professionnels de la conception établis dans la région. Cette condition ne devrait pas être mise de côté par les promoteurs nationaux, internationaux ou multinationaux dont la préférence naturelle va aux experts de leur connaissance qui gravitent autour de leurs sièges sociaux.

Il faut souligner l'omission notoire de certains promoteurs de parcs industriels qui apparaissent à la limite des villes du Nouveau-Brunswick. Bien qu'ils aient pu compter sur l'aide du ministère fédéral de l'Expansion économique régionale et sur les investissements du ministère de l'Industrie et du Commerce du Nouveau-Brunswick, ils n'ont pas retenu les services de créateurs professionnels de notre province, surtout des architectes qui auraient pu concevoir des immeubles industriels. Malgré le rôle normal des architectes dans le développement industriel—rôle de coordination hautement spécialisé même dans le cadre de travaux où le principal expert, de par la volonté du propriétaire, est un ingénieur ou une maison d'ingénieurs, il y a des cas où les services d'architecture ont été tout simplement omis ou accomplis, pour la forme, par l'ingénieur de chantier. Dans d'autres cas, plus rares, l'architecte, principal expert, omet ou assure, pour la forme, la conception technique de travaux analogues.

Il est encourageant de noter que deux comités conjoints architectes/ingénieurs travaillent actuellement à résoudre les difficultés auxquelles font face ces deux professions étroitement liées, surtout en ce qui a trait aux honoraires et à la pratique professionnelle. Ce genre de difficultés se rencontre manifestement plus fréquemment dans l'actuel climat où la concurrence bat son plein en raison de la «stagflation» économique et l'affaissement de l'industrie du bâtiment.

Les créateurs professionnels sont partie intégrante de l'industrie du bâtiment. Les architectes et les experts des services techniques sont particulièrement sensibles, en termes de volume de travail, au climat économique qui influe sur l'industrie du bâtiment, puisqu'ils sont les premiers à ressentir les effets de l'abondance ou de la famine.

Pour conclure, notre association croit qu'il y a dans notre province un noyau de professionnels compétents qui peuvent répondre aux besoins du développement économique des années 1980; mais l'aspect crucial porte sur la nécessité de mettre en œuvre des programmes de développement qui prévoient l'emploi de concepteurs locaux comme partie intégrante d'une stratégie d'ensemble, car c'est là que se trouve l'aspect le plus faible du développement économique promu par les gouvernements au cours des dernières décennies.



[Text]

• 1620

**Le président:** Merci monsieur Blanchette. C'est court, mais c'est bien. Je pense que cela touche tous les points que nous avons à étudier dans notre Comité. Cela me surprend que vous me disiez que la main-d'œuvre qualifiée de la province n'est pas utilisée adéquatement. Pouvez-vous expliquer cela?

**M. Blanchette:** C'est à cause des hauts et des bas de l'industrie de la construction, ici...

**Le président:** Okay.

**M. Blanchette:** ... Et ensuite il y a un deuxième facteur, comme je l'ai mentionné... une partie des travaux est donnée à des firmes de l'extérieur.

**Le président:** Oui, mais comment se fait-il que les firmes de l'extérieur n'engagent pas les gens du milieu qui sont plus près et plus accessibles, et qui sont plus au courant du milieu...?

**M. Blanchette:** Dans le domaine de la construction, cela se fait. Mais dans le domaine du design par exemple,...

**Le président:** Oui.

**M. Blanchette:** ... les compagnies multinationales aiment travailler avec les firmes qui sont proches d'elles; disons une firme de Toronto, par exemple, avec un bureau chef à Toronto... qui désire faire de la construction, développer quelque chose au Nouveau-Brunswick, ici, préfère travailler avec une firme de Toronto au stade de la composition architecturale et du design engineering, parce qu'ils sont près d'eux et puis ils peuvent travailler au jour le jour avec eux, à ces endroits-là. Alors, quand les plans sont terminés, là on procède à la construction et on utilise des gens sur place.

**Le président:** Mais est-ce que vous ne croyez pas qu'il devrait y avoir une solution conjointe? Par exemple, à Jonquière, il y a une construction d'un centre de données fiscales par le gouvernement fédéral... Il y a un architecte qui représente le ministère, et il y a des architectes de chez nous, de ma ville de Jonquière, qui travaillent en collaboration avec les deux. Est-ce que vous pensez que ce serait une solution qui devrait être envisagée?

**M. Blanchette:** Nous n'avons pas de reproche à faire présentement au gouvernement fédéral sur ce point-là, parce que quand il fait faire des travaux ici, il engage du personnel sur place.

**Le président:** D'accord.

**M. Blanchette:** Nous avons des reproches à faire...

**Le président:** ... aux multinationales...

**M. Blanchette:** ... aux firmes, même à celles qui reçoivent des octrois du fédéral. Ce sont ces firmes-là qui emploient des gens de l'extérieur. Elles sont obligées d'avoir un architecte associé venant de la province du Nouveau-Brunswick, mais à ce moment-là, ce n'est que l'architecte qui est associé, et lui seul reçoit un certain revenu de l'association avec cette autre firme mais ses employés eux-mêmes n'obtiennent pas de travail pour ce projet-là parce que ce sont les employés de la firme-mère, de l'extérieur, qui font le travail.

**Le président:** Vous mentionnez dans votre mémoire qu'il existe un groupe d'ingénieurs et d'architectes qui prennent leurs responsabilités dans ce domaine-là et qui travaillent pour

[Translation]

**The Chairman:** Thank you, Mr. Blanchette. That was short but good. I think that covers all the points we have to study in our Committee. I was surprised to hear that the qualified manpower in the province isn't used adequately. Can you explain that?

**Mr. Blanchette:** It's because of the ups and downs in the construction industry here...

**The Chairman:** Okay.

**Mr. Blanchette:** ... and there's a second factor, as I said... part of the work is given to outside companies.

**The Chairman:** Yes, but how is it that the outside companies don't hire people from the area who are closer and more accessible, and who are more aware of the situation?

**Mr. Blanchette:** In the construction field, that's done. But in design, for example,...

**The Chairman:** Yes.

**Mr. Blanchette:** ... the multinationals like to work with companies that are close to them; let's take a Toronto company, for example, with a head office in Toronto... that wants to do some construction, to develop something in New Brunswick here; it prefers to work with a company in Toronto at the architectural composition and design engineering stage, because they are right nearby and they can work with them from day to day, on the spot. Then, once the plans are completed, construction is started and people from the area are used.

**The Chairman:** But don't you think that there should be a joint solution? For example, at Jonquière, a taxation data centre is being constructed by the federal government... There's an architect who represents the department, and there are architects from our area, from the city of Jonquière, who are working with the two. Do you think that this is a solution that should be considered?

**Mr. Blanchette:** We don't have any criticism to make of the federal government on that point at the moment, because when it has work done here, it hires personnel on the spot.

**The Chairman:** Okay.

**Mr. Blanchette:** We have some criticism to make...

**The Chairman:** ... of the multinationals...

**Mr. Blanchette:** ... of the companies, even those that receive grants from the federal government. Those are the companies that hire people from outside. They are obliged to have an associate architect from the province of New Brunswick, but in that case, only the architect is an associate, and he is the only one who receives income from his association with the other company, but even his employees don't get any work for the project because it is the employees of the main company, from the outside, who do the work.

**The Chairman:** You mention in your submission that there is a group of engineers and architects who are assuming their responsibilities in that field and who are working to try to give

## [Texte]

essayer de donner des... Pouvez-vous me donner plus de précisions sur ce groupe-là? Quel est son travail? Est-ce qu'il rencontre les promoteurs de projets, les contracteurs? Quel rôle joue-t-il cet organisme-là, dont on parle pour la première fois?

**Mr. Blanchette:** Le but premier de ce comité-là est de régler les problèmes qui existaient entre l'association des architectes et l'association des ingénieurs. Parce qu'il ne faut pas s'en faire, il y en avait! C'était le premier. Le deuxième a été de faire la promotion du design, au fédéral et au provincial. Alors au provincial, par exemple, pour essayer de garder ici nos travaux, et au fédéral, pour essayer conjointement avec l'Institut Royal des architectes et l'Institut Royal des ingénieurs, de les convaincre d'établir un programme échelonné sur une période de temps, cinq ans, par exemple, pour que l'on puisse nous autres aussi planifier nos travaux. Et présentement, depuis deux ans, nous avons des réunions avec les différents départements au niveau fédéral et au niveau provincial.

**Le président:** Est-ce qu'il y a beaucoup de jeunes qui se dirigent vers les professions d'architectes, d'ingénieurs? Y a-t-il beaucoup de jeunes à aller dans cette direction-là, d'une part, et d'autre part, est-ce qu'il y a du chômage dans ces professions?

• 1625

**Mr. Blanchette:** Présentement il y a du chômage dans les firmes d'architectes et d'ingénieurs de l'ordre de 50 p. 100 des employés.

**Le président:** Et y a-t-il néanmoins des jeunes qui se dirigent dans ces disciplines-là?

**Mr. Blanchette:** Oui. Il y a encore des jeunes qui se dirigent vers ces disciplines-là. Mais en ce moment, la proportion est minime. Aussi il n'est pas normal d'avoir le taux de chômage que nous connaissons dans notre discipline. Habituellement, lorsque les choses sont au point normal, les écoles nous fournissent assez de candidats pour pouvoir poursuivre notre travail dans nos différentes professions. Si on avait une bonne planification, présentement avec ce qui sort de l'école, on n'aurait pas de chômage.

**Le président:** Est-ce que dans votre domaine il y a de l'entraînement en usine? Est-ce que votre association voit à ce qu'il y en ait? Est-ce qu'il en existe et est-ce qu'il y a des failles de ce côté-là? Est-ce que vous avez des suggestions à faire au fédéral pour qu'il y ait plus d'entraînement du côté des entreprises.

**Mr. Blanchette:** Présentement, vous avez l'entraînement académique et nous en avons suffisamment, je crois, au point de vue des techniciens. Il y a l'entraînement pratique qui est présentement fait par les firmes d'architectes ou d'ingénieurs. Lorsque nous ramassons un type qui sort de l'école, ce type-là a un bagage académique mais cela se limite à ça. Ce sont les firmes d'architectes et les firmes d'ingénieurs qui font l'entraînement dans leurs bureaux. C'est là, à un moment donné, où c'est un peu onéreux. Lorsqu'après avoir eu un type 2 ans à son emploi, car cela prend à peu près 2 ans ou 3 ans d'entraînement pour qu'il puisse produire avec une compétence

## [Traduction]

some... Can you give me some more information about that group? What does it do? Does it meet the developers, the contractors? What role does it play? This is the first time that it has been mentioned.

**Mr. Blanchette:** The first objective of that group was to settle problems that existed between the association of architects and the association of engineers. Because you don't have to worry, there were problems! That was the first one. The second objective was to promote design at the federal and provincial levels. At the provincial level, for example, to try to keep our work here, and at the federal level, to try in conjunction with the Royal Institute of Architects and the Royal Institute of Engineers to convince them to establish a program spread over a period of time, five years, for example, so that we can plan our work as well. And now for the past two years, we have been having meetings with the various departments at the federal and provincial levels.

**The Chairman:** Are there very many young people going into the architecture and engineering professions? First of all, are there many young people headed in this direction, and secondly, is there unemployment in these occupations?

**Mr. Blanchette:** Right now there is unemployment in architectural and engineering firms, amounting to about 50 per cent of their employees.

**The Chairman:** And yet there are still young people going into those fields?

**Mr. Blanchette:** Yes. There are still young people entering those fields, though right now the proportion is minimal. Also, the unemployment rate we are currently experiencing is unusual in our field. Under normal circumstances, the schools supply us with enough candidates to enable us to continue our work in our various professions. If there were good planning with regard to the people coming out of school, there wouldn't be any unemployment.

**The Chairman:** Is there any on-the-job training in your field? Does your association see that it is provided? Does this training exist, and are there any deficiencies in that area? Have you any suggestions to make to the federal government so that there will be more training provided by companies?

**Mr. Blanchette:** Right now you have academic training, and I think we have enough of that as far as the technicians are concerned. Practical training is currently provided by architectural and engineering firms. When we take someone fresh out of school, he has a certain amount of academic baggage, but that's all. The architectural and engineering firms provide the training in their offices. This can be somewhat onerous at times. When you've had someone working for you for two years, because it takes about two or three years of training to bring him up to a reasonable level of competence, and then the firm has no more work, the person has to leave, and usually

*[Text]*

raisonnable et que cette firme-là n'a plus de travail, le type est obligé de s'en aller et habituellement il s'en va vers les grands centres, soit Montréal, Toronto ou même, depuis les 2 ou 3 dernières années, surtout dans l'Ouest canadien. Alors les firmes demeurent sans services. Lorsque les travaux reprennent ici, au Nouveau-Brunswick, on est encore au même point où l'on était, disons il y a 2 ans. On a du travail qui rentre mais on n'a plus personne pour le faire. On est obligé de recommencer notre entraînement, et puis 2 ans après on recommence encore la même histoire. Les types s'en vont ailleurs, puis nous on demeure avec ce qu'il nous reste.

**The Chairman:** Is this training compulsory to get his degree, or is it after his degree?

**Mr. Blanchette:** No, it is not compulsory. It is a practice that we have, because the only way we can get specialized employees is by training them ourselves. That is our only source. We do not have any other source. We have to do it, unless I go and steal him from another firm across the street; offer him a better salary or something and ask him to come and work for me if he is already trained. But usually the firms have to train their own personnel. There is no alternative, whether we want it or not.

**Le président:** Est-ce que vous auriez des suggestions à faire quant à l'entraînement de vos jeunes dans d'autres disciplines, parce que vous savez que les centres de main-d'œuvre donnent souvent des cours d'apprentissage ou des cours dans des métiers? ... Est-ce qu'il y aurait des suggestions que vous pourriez nous faire étant donné votre expérience. Les Centres de main-d'œuvre devraient peut-être s'orienter pour aider les jeunes à trouver des emplois durant les années 80. Vous autres, vous faites l'entraînement de votre personnel, des gens dans votre domaine. Y a-t-il des fonctions ou des tâches connexes qui pourraient être développées par les centres de main-d'œuvre?

• 1630

**Mr. Blanchette:** Il y aurait peut-être de ce côté-là un entraînement qui pourrait se faire avec nos employés, lorsqu'ils nous quittent. Mais ce n'est pas dans nos attributions ... Il faudrait faire des prévisions détaillées ... Et de plus dans un autre domaine aussi, il faudrait prendre des quantités de matériaux de construction, et on ne les entraîne pas non plus à faire ça. Ce n'est pas notre domaine.

**Le président:** Qu'est-ce que vous voulez dire par quantités de ... Calculer les quantités de matériaux que cela prend pour une construction?

**Mr. Blanchette:** Oui, c'est cela.

Alors, peut-être qu'à un moment donné, les centres de main-d'œuvre pourraient essayer de diriger ces types-là vers ces disciplines, pour qu'ils puissent se trouver un emploi autre que celui que nous pouvons leur donner.

**Le président:** Autrement dit, en 1980, si la situation économique est normale, vous devriez être capables d'employer ceux qui sortent des écoles, de les entraîner ... etc.

**Mr. Blanchette:** Pas présentement, non.

*[Translation]*

he'll head for the major centres—Montreal, Toronto or, even more so for the past two or three years, Western Canada. So the firms are left without services. When the work picks up again here in New Brunswick, we're back at the same point we were at, say, two years ago. Work is coming in again, but there's no longer anyone to do it. We have to start our training over again, then two years later it's the same story once more. People leave for other places and we're left with whatever remains to us.

**Le président:** Cette formation est-elle nécessaire à l'obtention du diplôme ou peut-elle être obtenue par la suite?

**Mr. Blanchette:** Cette formation n'est pas obligatoire. Nous avons adopté cet usage parce que, pour nous, le seul moyen de bénéficier des services d'employés spécialisés consiste à les former nous-mêmes. C'est la seule façon pratique de procéder ... A moins de l'enlever à une société voisine, soit de lui offrir un salaire ou des avantages supérieurs et de lui demander de venir travailler avec nous, s'il possède déjà la formation appropriée. Cependant, les sociétés doivent habituellement former leur propre personnel. Il n'y a pas d'autre choix, qu'on le veuille ou non.

**The Chairman:** Would you have any suggestions to make about the training of your young people in other fields? As you know, the manpower centres often give apprenticeship or trade courses. Could you give us any suggestions in the light of your experience? Perhaps the manpower centres should gear themselves to helping young people find jobs during the eighties. You provide training for your employees, for people in your field. Are there any related duties or responsibilities that could be developed by the manpower centres?

**Mr. Blanchette:** They might be able to provide our employees with some training when they leave us. But that does not come under our responsibility. Detailed estimates would have to be made ... and in addition, in another area too, it would be necessary to take quantities of construction materials, and we don't train them to do that either. That's not our field.

**The Chairman:** When you say quantities of ... do you mean calculating the quantities of materials needed for a construction job?

**Mr. Blanchette:** Yes, that's it.

So perhaps the manpower centres could at some point try to direct those people toward those fields in which they could find jobs other than what we can give them.

**The Chairman:** In other words, in 1980, if the economic situation is normal, you should be able to employ the people coming out of school, train them and so on.

**Mr. Blanchette:** Not at present, no.



*[Texte]*

**Le président:** Non, mais je veux dire en 1980 . . .

**M. Blanchette:** S'il y avait une bonne planification des projets, au Nouveau-Brunswick . . .

**Le président:** Mais ça ne prend pas un développement exceptionnel. Ça prend plutôt un développement normal comme il y a quelques années.

**M. Blanchette:** C'est un problème . . . pour les architectes et les ingénieurs. A un moment donné, vous avez beaucoup de travail, tout le monde a du travail, on ne peut pas satisfaire la demande par manque de personnel. Et à un autre moment personne n'a de travail. Quand je n'ai pas de travail dans mon bureau, mon voisin qui a un bureau d'architectes n'en a pas lui non plus. On ne se fait pas de compétition justement à cause de cela. On a du travail ou on n'en a pas. On est tous dans le même bateau! Alors, on ne peut pas se passer nos employés.

**Le président:** Merci monsieur Blanchette.

**M. Hawkes:** Thank you, Mr. Blanchette.

As I understand the main direction of your brief, you want a better sense of planning so that the work is spread out. But I think you are also saying that you want local preference provisions in public policy. I would point out to you that the Supreme Court of Canada would have to decide whether local preference was legal if this document goes through.

**Mr. Blanchette:** And they are able to do so.

**Mr. Hawkes:** If that is a solid policy concern of your association, you might want to seek advice and to communicate that to the Prime Minister and to the committee if you find that provisions in here might be unacceptable to you in a constitutional sense. Also as to what you want. I think I understand some of the mechanisms of providing that.

The second part of the public policy issue in here is your relationship to the engineering profession, I think that is what is involved, and I have less clarity there as to what you might be seeking in the way of public policy. You indicate that engineers do not always provide the kind of attention to design that you feel should be there, and I am wondering what kind of policy mechanism you might be suggesting to us that would improve designing quality.

**Mr. Blanchette:** We mention that area here because we wanted to point out that this committee exists to make certain studies and we feel the engineers are now in the same boat as we are. This is why we got together and tried to form that committee. We point out in our brief that they probably are in the same boat as we are, and that is the only reason it is mentioned here.

**Mr. Hawkes:** We are facing the situation in Canada today where some regions are in economic boom times and others are in stagflation times. I have been sitting here wondering whether or not architects and related professions in the Province of New Brunswick have an adequate information system to know about the potential projects in an area like western Canada.

*[Traduction]*

**The Chairman:** No, but I mean in 1980 . . .

**Mr. Blanchette:** If there were some good projects planned for New Brunswick . . .

**The Chairman:** But that doesn't take exceptional development. Rather, it takes normal development such as there was a few years ago.

**Mr. Blanchette:** That's a problem for the architects and engineers. At one point you have a great deal of work, everyone has work, you can't satisfy the demand for lack of personnel. Then at another point no one has any work. When I have no work in my office, my neighbour who has an architectural firm has no work either. There's no competition between us for that very reason. Either we have work or we haven't; we're all in the same boat. So we can't pass our employees to each other.

**The Chairman:** Thank you, Mr. Blanchette.

**M. Hawkes:** Je vous remercie, M. Blanchette.

Si je comprends bien le sens principal de votre exposé, vous souhaitez qu'une planification plus appropriée favorise la répartition du travail. Vous semblez également souhaiter que des dispositions concernant les droits de priorité régionale soient intégrées à la politique générale. J'aimerais cependant souligner que la Cour suprême du Canada serait appelée à décider de la légalité de ces dispositions, si ce document est accepté.

**M. Blanchette:** Et ils sont en mesure de le faire.

**M. Hawkes:** Si cette question constitue une préoccupation politique majeure de votre association, vous souhaiteriez peut-être demander conseil et faire part de ces considérations au Premier ministre et au comité, si vous estimez que certaines des dispositions actuelles sont inacceptables, dans une optique constitutionnelle. En outre, quant à ce que vous souhaitez, je crois comprendre certains des mécanismes nécessaires pour y arriver.

Il semble que le deuxième volet de la politique générale discutée ici soit vos rapports avec la profession d'ingénieur et je saisis moins bien vos objectifs en matière de politique générale. Vous soulignez que les ingénieurs n'apportent pas toujours à la conception tout le soin nécessaire; j'aimerais connaître le type de mesures politiques que vous envisagez pour améliorer la qualité de la conception.

**M. Blanchette:** Nous avons abordé cette question ici pour souligner que ce comité a été mis sur pied pour effectuer certaines études et que, à notre avis, les ingénieurs sont actuellement dans la même situation que nous. C'est pourquoi nous nous sommes réunis et avons constitué ce comité. Nous indiquons dans notre mémoire que les ingénieurs sont actuellement dans le même cas que nous et c'est la seule raison pour laquelle cette question est soulevée ici.

**M. Hawkes:** Nous sommes aujourd'hui dans une situation telle que certaines régions du Canada connaissent la prospérité et d'autres, la stagflation. Depuis un bon moment, je me demande si les architectes et les membres des professions connexes du Nouveau-Brunswick disposent d'un système d'information approprié qui leur permet d'être au courant des

*[Text]*

Are you getting a chance to bid on those or on subelements of those? It seems to me that design work for a building in the City of Calgary could be largely done sitting here in Moncton. There would be some field visits required and so on, but the bulk of the work, the drafting of the blueprints and so on, could be done anywhere in the country. Have you suggestions for us as to how we might do something, or something we might recommend to government that would facilitate being able to stay here and yet do work that is relative to another region in Canada?

**Mr. Blanchette:** I do not have any suggestions in that field. Right now there is a study being done by The Royal Architectural Institute of Canada to try to distribute it throughout Canada, and I do not know if they will be able to come up with some sort of a solution. We feel it is quite hard, for example, for a firm from New Brunswick to go and practice architecture in Calgary. First, there is the distance; secondly, we would not feel that we have the expertise to practice architecture in Calgary. This is what we are trying to avoid when we say there are firms from central Canada coming here to practice architecture. We have the feeling there are some firms coming here that should not come because they do not have the expertise to practice in New Brunswick.

There is another field where I think New Brunswick firms are somewhat penalized, and that is because we are far away from Ottawa. On different programs that the Canadian government has, like the CIDA program or some of the other programs, when we hear about it in New Brunswick it has already been given to somebody else. For us to travel back and forth from here to Ottawa is quite a task and it is quite expensive, and we cannot be in Ottawa every week or every second week, which the firms in Montreal or Toronto or Ottawa are able to do.

Pour ce qui est du français, monsieur le président, vous avez posé la question à mon prédécesseur, à savoir s'il existait une certaine discrimination envers les francophones.

**Le président:** C'est ça. Cette question m'intéresse beaucoup.

**M. Blanchette:** Sans qu'il existe de discrimination, un phénomène se passe ici au sujet des films francophones du Nouveau-Brunswick et cela touche également les films anglophones. Lorsque le gouvernement fédéral a des projets ou des programmes à l'extérieur où des architectes francophones sont impliqués la première pensée est pour les architectes du Québec, parce qu'apparemment on semble croire qu'il y a des architectes francophones seulement au Québec. Alors, il faudrait reconnaître qu'il en existe également à l'extérieur du Québec.

**Le président:** Je trouve que c'est un commentaire tout à fait opportun. Je pense que sans entrer dans les détails, vous savez que c'est assez difficile de faire comprendre à certaines gens qu'ils existent des gens à travers tout le Canada. C'est un message qu'on essaie de véhiculer, et venant de vous, je vais

*[Translation]*

projets éventuels qu'offrent certaines régions comme l'Ouest du Canada. Avez-vous l'occasion de présenter des soumissions relatives à ces contrats ou d'obtenir des sous-traitances? A mon avis, les travaux de conception d'un immeuble à Calgary pourraient être effectués, pour la plus grande part, à Moncton. Il faudrait procéder à certaines études sur le terrain et à d'autres travaux, mais la plus grande partie du travail, dont l'ébauche des bleus, pourrait être effectuée n'importe où au Canada. Que pourrions-nous faire ou proposer au gouvernement qui nous permettrait de demeurer ici et de réaliser des projets relatifs à une autre région du Canada?

**M. Blanchette:** Je n'ai aucune suggestion à faire à cet égard. L'Institut royal d'architecture du Canada effectue actuellement une étude visant à permettre une répartition du travail dans l'ensemble du Canada; j'ignore si cet organisme sera en mesure de proposer une solution. Par exemple, nous croyons qu'il est très difficile à une société du Nouveau-Brunswick de pratiquer l'architecture à Calgary. Il y a d'abord une question de distance; ensuite, nous n'estimerions pas posséder la compétence suffisante pour travailler dans ce domaine à Calgary. C'est précisément ce que nous essayons d'éviter lorsque nous disons que certaines sociétés des provinces centrales viennent chez nous pour œuvrer dans ce domaine. Nous croyons que certaines de ces sociétés ne devraient pas venir ici parce qu'elles n'ont pas la compétence nécessaire pour pratiquer l'architecture au Nouveau-Brunswick.

L'éloignement d'Ottawa est également une autre raison qui contribue à défavoriser quelque peu les sociétés du Nouveau-Brunswick. Lorsque les différents programmes du gouvernement canadien, comme le programme de l'ACDI ou de tout autre organisme, atteignent le Nouveau-Brunswick, ils ont déjà été attribués à d'autres sociétés. Il nous est très difficile et très coûteux de voyager fréquemment d'ici à Ottawa; nous ne pouvons nous rendre dans la capitale toutes les semaines ou toutes les deux semaines, comme les sociétés de Montréal, de Toronto ou d'Ottawa.

As far as the French language is concerned, Mr. Chairman, you asked my predecessor whether there was any discrimination toward French-speaking people.

**The Chairman:** That's right. I'm very interested in this matter.

**Mr. Blanchette:** Without there being any discrimination, something has been happening here with regard to French-language films in New Brunswick, and it affects English-language films as well. Whenever the federal government has outside projects or programs in which Francophone architects are involved, the first thought is to hire Quebec architects, because people seem to think that Quebec is the only place where there are French-speaking architects. They should remember that such people exist outside Quebec too.

**The Chairman:** I find your comments very timely. Without going into details, I think you are aware that it's rather difficult to make some people understand that there are people all over Canada. That's a message we're trying to put across, and now that I've heard it from you, I'm certainly going to see

*[Texte]*

certainement le diriger aux bons endroits. Vous pouvez compter sur moi. C'est une intervention fort opportune. Merci.

**Mr. Hawkes:** I would just like the public record to show that there are some francophone architects in Calgary too.

**Mr. Blanchette:** Oh, yes. I agree with that.

**Le président:** M. Jean-Guy Richard à titre de citoyen privé. Vous êtes le bienvenu monsieur.

**M. Jean-Guy Richard (à titre individuel):** J'aimerais simplement faire quelques commentaires. Je n'ai pas su assez tôt que votre Comité venait ici pour préparer un mémoire. Je pense que le plus gros problème qu'on a au point de vue de la main-d'œuvre au Canada, c'est qu'il n'y a pas assez d'emplois.

**Le président:** C'est simpliste, mais c'est cela.

• 1640

**Mr. Richard:** Si vous avez une économie qui est en croissance, évidemment les employeurs vont prévoir qu'ils auront besoin d'employés dans les années subséquentes et ils vont engager des stagiaires. Si nous avons une économie où il n'y a pas de croissance, évidemment, personne ne prévoit avoir besoin de personnel dans les années subséquentes, donc personne n'est intéressé à dépenser de l'argent pour former des stagiaires.

**Le président:** Vous êtes dans quel domaine, monsieur Richard?

**Mr. Richard:** Je gère une chaîne de magasins dans la province du Nouveau-Brunswick. Je fais partie de la Chambre de commerce, de la Corporation de développement du centre-ville, ainsi de suite. Alors, je trouve que c'est là le plus gros de notre problème. En plus de cela, il existe au Canada des disparités économiques régionales assez sévères. Et ici au Nouveau-Brunswick plutôt de créer des emplois on nous paie cela autrement, comme l'assurance-chômage, par exemple. Alors, on fait des bons consommateurs, dans certaines régions. Mais ce qu'on aurait besoin ici ce sont de nouveaux emplois plutôt que des programmes de transfert de paiements.

Un autre problème existe au sujet de la formation des travailleurs, ce sont les rigidités structurelles. C'est que souvent dans plusieurs secteurs les salaires de base sont trop élevés. Alors, des stagiaires ne produisent pas suffisamment pour payer leur salaire, parce que le salaire de base est trop élevé. Où il y a un manque de travailleurs qualifiés qui n'ont pas eu l'occasion de recevoir une formation, vous remarquerez que ce sont des secteurs où les syndicats sont très forts. Où il n'y a pas de syndicat, vous n'avez habituellement pas de problème à trouver des employés comme stagiaires. C'est vrai que les salaires sont plus bas. Ce qui arrive, c'est que les salaires deviennent trop élevés pour que les compagnies puissent engager des stagiaires. A ce moment-là, on parle de subventions. On fait face à d'autres problèmes dont l'un est un problème d'efficacité. On paye quelqu'un plus que ce qu'il peut produire. Évidemment, cela n'est pas efficace pour le pays et cela diminue notre productivité moyenne.

Un autre problème qui existe ici au Nouveau-Brunswick, c'est l'assurance-chômage, à cause des prestations qui sont

*[Traduction]*

that it gets to the right places. You can count on me. That was a very timely statement. Thank you.

**M. Hawkes:** J'aimerais simplement que le compte rendu précise qu'il existe des architectes francophones à Calgary aussi.

**M. Blanchette:** Bien sûr. Je suis d'accord.

**The Chairman:** Mr. Jean-Guy Richard, as a private citizen. We are happy to welcome you, sir.

**Jean-Guy Richard (as a private citizen):** I would just like to make a few comments. I didn't find out soon enough that your Committee was coming here to prepare a brief. I think our biggest problem regarding manpower in Canada is that there aren't enough jobs.

**The Chairman:** That's simplistic, but it's true.

**Mr. Richard:** If you have a growing economy, employers are obviously going to expect to need employees in the years ahead, and they'll hire trainees. If we have an economy in which no growth is taking place, of course no one expects to need any personnel in the years ahead, so no one is interested in spending money on training new people.

**The Chairman:** What is your field, Mr. Richard?

**Mr. Richard:** I manage a chain of stores in the province of New Brunswick. I'm a member of the Chamber of Commerce, the downtown development corporation, and so on. Anyhow, I feel that that's our biggest problem. In addition, there are rather sharp regional disparities in Canada. Here in New Brunswick, rather than new jobs being created, we are compensated for this in other ways—unemployment insurance, for example. So you get good consumers in some regions. But what we need here are new jobs rather than transfer payment programs.

Another problem concerning employee training is structural rigidity. In several sectors, basic wages are often too high. So trainees don't produce enough to justify their wages, because basic wages are too high. Whenever you have a lack of qualified workers because there are no training opportunities, you'll notice that these are the sectors in which the unions are very strong. Where there's no union, there's usually no problem hiring people as trainees. To be sure, the wages are lower. What's happening is that wages are becoming too high for companies to be able to hire trainees. That's when people start talking about subsidies. We have other problems to contend with, one of which is a problem of efficiency. We're paying someone for more than he can produce. Obviously that isn't efficient for the country, and it decreases our average productivity.

Another problem here in New Brunswick is unemployment insurance, because the benefits are often higher than wages.



## [Text]

souvent plus élevées que les salaires. Alors, pour plusieurs employés, cela ne sert à rien de se chercher du travail lorsque l'assurance-chômage est aussi avantageuse. Évidemment, on dit que certains ont besoin d'un salaire assez élevé, ils sont mariés, ils ont une famille, ainsi de suite. Seulement, si l'on regarde les statistiques, où sont les plus gros pourcentages de chômage, c'est parmi les jeunes qui n'ont pas d'expérience. Il serait préférable, il me semble, pour ces gens-là de commencer à travailler à un salaire plus bas puis d'apprendre quelque chose plutôt que d'exiger un salaire de base trop élevé et à cause de cela personne n'est intéressé à les engager.

Il existe un autre problème au sujet des cours qui sont payés dans nos collèges communautaires par le gouvernement fédéral. Le gouvernement fédéral achète des places dans nos collèges communautaires. Je me suis fait dire, vous me corrigerez si je n'ai pas raison, qu'on achète seulement des places pour des cours d'un an et qu'on n'en achète pas pour des cours de deux ans. Et si vous vérifiez les secteurs où il y a un manque de travailleurs, vous remarquerez que ce sont les secteurs dont les cours sont d'une durée de deux ans. Évidemment, le gouvernement de la province qui est responsable des collèges communautaires aime mieux les remplir avec des cours d'un an, parce que le gouvernement fédéral les paie. Seulement ce qu'on aurait surtout besoin, ce sont des cours de deux ans. Alors il me semble que le gouvernement fédéral devrait être consistant et si l'on peut payer pour des cours d'un an, on devrait également payer pour des cours de deux ans. Et surtout on devrait payer pour des cours où il y a un manque de travailleurs et non pas payer pour des cours où il y a un surplus. Encore une fois, on manque d'efficacité.

## • 1645

Un autre problème que l'on a c'est que souvent nos gouvernements engagent des travailleurs à de plus hauts salaires que ceux qu'ils touchent dans le secteur privé. J'ai eu une expérience assez frappante il y a à peu près huit, neuf, ou dix ans, j'avais engagé un jeune homme à \$3,500 par année, un stagiaire. Après trois ans il était rendu à \$10,000, ce qui était quand même un assez bon avancement. Mais le centre d'emploi de Moncton l'a engagé pour travailler là à \$14,000, ce qui ne m'aurait rien fait s'il l'avait utilisé pour \$14,000. Seulement, on lui faisait faire un travail qui valait dans le temps à peu près \$7,000 à \$8,000. Alors, encore une fois c'est un manque d'efficacité. Ce qui arrive dans le service fédéral ici à Moncton, c'est qu'il y a des employés qui sont plus payés que dans le secteur privé et qui sont sous-utilisés. La même personne, que je connais très bien me dit qu'elle est très malheureuse à son travail parce qu'on n'utilise pas ses talents. Par contre, elle est habituée à ce salaire-là maintenant. C'est un problème. Il me semble que le gouvernement fédéral ne devrait pas payer des salaires plus élevés que ceux payés dans le secteur privé.

On parle de subsides pour la formation des travailleurs. Évidemment, qu'il s'agisse de n'importe quel subside, aucun employeur va engager quelqu'un qu'il n'a pas besoin à moins que le subside soit très près de 100 p. 100. Même si le subside couvre 60 p. 100 du salaire, si vous n'avez pas besoin de

## [Translation]

So as far as a good number of people are concerned, it's no use looking for work because they can do just as well on unemployment insurance. Of course it will be argued that some people need fairly high salaries—they're married, they have families to support, and so on. But if you look at the statistics, you'll find that the highest unemployment rates are among young people with no experience. I think it would be preferable for those people to start working for less money and learn something, rather than demanding excessively high basic wages, which is why no one is interested in hiring them.

There's also a problem concerning courses in our community colleges paid for by the federal government. The federal government buys places in our community colleges. Correct me if I'm wrong, but I've been told that places are bought for one-year courses only, and that none are bought for two-year courses. And if you examine the sectors in which there is a labour shortage, you'll notice that it's the sectors for which the courses are of two years' duration. Obviously, the provincial government, which is responsible for the community colleges, would rather fill them with one-year courses, since the federal government pays for them. Except that what's needed are two-year courses. So I feel that the federal government should be consistent, and if they can pay for one-year courses, they should also pay for two-year courses. More importantly, they should pay for courses in sectors where there is a labour shortage, and not pay for courses where there is a surplus. Here again, we're up against a lack of efficiency.

Another problem is that our governments often hire people at higher salaries than they would receive in the private sector. I had quite a striking experience about eight, nine or ten years ago. I had hired a young man at \$3 500 per year, as a trainee. Three years later, he was making \$10,000, so he'd advanced pretty nicely. But then the Moncton employment centre hired him to work there for \$14,000, which would have been fine if he'd been asked to do a \$14,000 job. The thing is, the job he was given was worth about \$7,000 or \$8,000 at the time. This too shows a lack of efficiency. What's happening in the federal public service here in Moncton is that there are employees who are both better paid than in the private sector and underutilized. This same person, whom I know very well, tells me that he is very unhappy at his job because his talents aren't being put to good use. On the other hand, he's used to that salary now. It's a problem. I don't think the federal government should pay salaries that are higher than those paid in the private sector.

People talk about subsidies for employee training. Obviously, no matter what kind of subsidy it is, no employer is going to hire someone he doesn't need unless the subsidy is very close to 100 per cent. Even if the subsidy covers 60 per cent of the

## [Texte]

quelqu'un vous perdez quand même 40 p. 100. Et si vous avez un subside qui est trop élevé cela conduit à des abus.

Je voudrais faire une dernière remarque qui a déjà été soulevée par M. Charette, à savoir que les employeurs devraient payer pour la formation des employés. Mais ils devraient que la compagnie prennent l'argent quelque part. Évidemment, cela entrerait dans le coût de production donc devrait être ajouté au prix de vente des produits. En fin de compte, ce serait toujours le consommateur qui paierait. Et on se retrouverait avec un gros paquet de papiers. Cela ne fait que changer le mal de place puis rien d'autre.

Ce sont sensiblement les remarques que j'avais à faire.

**Le président:** Monsieur Richard, je pense que vous avez touché en un temps record à une foule de problèmes et vous avez apporté des suggestions fort heureuses. Je voudrais vous poser quelques questions qui me viennent à l'esprit. Vous dites que vous êtes contre les programmes de transfert.

**M. Richard:** Je ne dis pas que je suis contre, je dis que je préférerais de beaucoup qu'on crée des emplois à la place.

**Le président:** Quand vous parlez d'emploi, quelle est votre opinion au sujet des programmes de création d'emplois temporaires qui existent. Les opinions sont partagées à ce sujet. Quand on en parle à quelqu'un de Toronto, il dit que c'est de l'argent perdu quand on en parle à quelqu'un de Jonquière dans ma petite municipalité, on dit que c'est très profitable parce que cela a un impact communautaire. Pensez-vous qu'on devrait être radical au point d'enlever ces programmes-là? Mais si on enlève ces programmes-là, est-ce qu'on ne joue pas le jeu des grosses municipalités qui ont toujours les plus gros budgets? Par contre, comme ces programmes-là sont répartis à travers le pays et peuvent aider les petites localités, ne pensez-vous pas qu'ils devraient être maintenus? J'admets que ce n'est pas la solution idéale, mais je parle en période de haut chômage-là, est-ce que ces programmes-là, selon votre expérience dans votre milieu, jouent un rôle positif?

**M. Richard:** Il m'en vient des bonnes à l'idée quand vous parlez de cela. Justement, je me souviens que dans une petite localité de la province ici on avait un programme communautaire de ce genre pour fabriquer des bas pour les nécessiteux, et à la fin les bas coûtaient \$50 la paire. Alors, je me demande qu'est-ce qu'on accomplit? Évidemment, il y a le transfert de fonds et ce sont des fonds qui rentrent dans la municipalité ou dans la région. Seulement il serait préférable selon moi de dépenser ces fonds-là efficacement. Les fonds ne tombent pas du ciel, ce sont des ressources, l'économie est basée sur le principe que les ressources sont limitées.

• 1650

**Le président:** Oui.

**M. Richard:** Ils sont bien mieux de s'en servir efficacement que de s'en servir inefficacement! J'en ai moi-même dirigé un, un programme de Canada au Travail, et vraiment, la manière dont c'est organisé, les employés que m'envoyait le ministère de la Main-d'œuvre, ce n'est pas ce qu'on aurait pu appeler des programmes efficaces! Il est impossible de gérer un programme semblable d'une manière efficace.

## [Traduction]

salary, if you don't need the person you still lose 40 per cent. And if you pay too high a subsidy, this leads to abuses.

I'd like to make one final remark concerning a point raised by Mr. Charette, namely that employers should pay for employee training. But the companies would have to get the money somewhere. Obviously that enter into the production cost, and so would have to be added to the selling price of their products. In the long run, the consumer would always be the one to pay. And there would be a huge pile of paper work besides. All that does is shift the problem from one place to another—nothing more.

That's substantially what I had to say.

**The Chairman:** Mr. Richard, I think you've touched on an amazing number of problems in record time, and you've made some excellent suggestions. I'd like to ask you a few questions that have occurred to me. You say you're against the transfer programs.

**Mr. Richard:** I didn't say I was against them. What I said was that I'd much prefer to see jobs created instead.

**The Chairman:** When you talk about employment, what is your opinion of existing temporary job creation programs? Opinion is divided on this matter. If you mention it to someone in Toronto, he'll tell you it's a waste of money; if you discuss it with someone in a small municipality like Jonquière, he'll tell you it's very worthwhile because it has a community impact. Do you think we should be so radical as to do away with these programs? Yet if we eliminate them, aren't we playing the game of the big municipalities, which always have the largest budgets? On the other hand, since these programs are widely distributed throughout the country and can help small communities, don't you think they should be maintained? I admit it's not the ideal solution, but I'm talking about a period of high unemployment. In your own experience, have you found that these programs play a positive role?

**Mr. Richard:** Hearing you talk about that reminds me of some good stories. I remember that in one little community here in our province there was a community program of this type to make stockings for the needy; the stockings ended up costing \$50 a pair. So I wonder what's being accomplished. Of course there is the transfer of funds, and these funds come into the municipality or the region. It's just that I think it would be preferable to spend this money efficiently. These funds don't fall from the sky; they're resources, and the economy is based on the principle that resources are limited.

**The Chairman:** Yes.

**Mr. Richard:** They'd be far better off using these resources efficiently rather than inefficiently! I myself have been in charge of a Canada Works program, and really, the way it's organized, the employees that the Department of Manpower sent me—it hardly added up to what you could call an efficient program! It's impossible to manage that type of program efficiently.

## [Text]

**Le président:** C'est l'expérience que vous avez eue. Iriez-vous jusqu'à abolir ces programmes-là? Est-ce que vous ne craignez pas justement qu'on...

**M. Richard:** Qu'on se comprenne bien. En autant que l'argent est utilisé de la bonne manière, dans une même région et de manière efficace, ça va. Comme je vous dis, dans la municipalité, si le gouvernement fédéral va dépenser ici \$500,000, j'aime mieux le voir dépenser efficacement que de le voir dépenser de façon inefficace.

**Le président:** Mais vous n'êtes pas prêt à y renoncer sous prétexte d'inefficacité?

**M. Richard:** Pas si on ne le remplace pas par autre chose! Vous comprenez?

**Le président:** D'accord. On se comprend.

Vous parlez de subsides, cela me surprend un peu. D'abord, vous êtes bien dans le domaine de l'alimentation, au niveau d'une chaîne de magasins?

**M. Richard:** Vêtements.

**Le président:** Dans le vêtement. Pour répondre peut-être directement aux questions que l'on se pose, est-ce que vous faites de l'entraînement au niveau de votre personnel, quand vous l'engagez? Est-ce que vous prenez quelqu'un qui n'a aucun entraînement préalable?

**M. Richard:** Oui, je dois dire que dans notre domaine, qui est la vente au détail, les salaires ne sont pas aussi élevés qu'ils le sont dans d'autres secteurs. Alors, c'est possible pour nous d'engager des personnes, lorsqu'on en a besoin, et de leur donner l'entraînement nécessaire.

Comme je le disais tout à l'heure, si vous regardez les secteurs où il manque des travailleurs qualifiés... Je me souviens très bien, j'ai habité à Montréal pendant 16 ans, et quand je suis arrivé là, dans l'industrie du textile, il n'y avait pas de problème à avoir des stagiaires. Les salaires n'étaient pas tellement élevés pour les stagiaires.

Ensuite, les salaires ont monté, monté avec les contrats de travail. On en est arrivé à un point où c'était impossible dans l'industrie du textile d'avoir des stagiaires. Peut-être que vous êtes au courant de cela.

A ce moment-là, le gouvernement de la province de Québec, parce que c'était une grosse industrie au Québec, a commencé à payer des subsides. Alors, on fait deux maux au lieu d'un bien! Il me semble que c'est évident que si quelqu'un veut apprendre un métier... Si quelqu'un va à l'université, il ne reçoit pas de salaire.

**Le président:** C'est cela!

**M. Richard:** Alors, si quelqu'un veut apprendre un métier, il me semble que c'est normal qu'il commence à un salaire plus bas jusqu'à ce qu'il puisse apprendre à faire son métier et produire suffisamment pour lui payer son salaire.

Ce qu'on fait actuellement, à cause de différents mécanismes qu'on a, c'est qu'on doit payer un salaire élevé à un stagiaire. Il est évident qu'il ne peut pas produire pour payer son salaire. A ce moment-là, qui va l'engager?

**Le président:** Est-ce que vous avez, dans votre domaine, de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée? Parce que vous savez

## [Translation]

**The Chairman:** That was your experience. Would you go so far as to abolish these programs? Aren't you worried that...

**Mr. Richard:** Let's get this straight. As long as the money is used properly, in the same region and efficiently, that's fine. As I say, if the federal government is going to spend \$500,000 here in the municipality, I'd rather see it spend efficiently than inefficiently.

**The Chairman:** But you're not prepared to give it up on the grounds that it's being spent inefficiently?

**Mr. Richard:** Not unless it's replaced with something else! Do you know what I mean?

**The Chairman:** All right. We understand each other.

You're talking about subsidies; I find that a bit surprising. First of all, you're in the food business, aren't you—a chain of stores?

**Mr. Richard:** Clothing.

**The Chairman:** The clothing business. Perhaps we can provide a direct answer to the questions on everyone's mind: do you train your employees when you hire them? Do you take on people who have no previous training?

**Mr. Richard:** Yes. I must admit that in our field—retail sales—salaries aren't as high as in other sectors. This means we can hire people when we need them and provide them with the necessary training.

As I was just saying, if you look at the sectors in which there is a shortage of qualified workers... I remember very well, I lived in Montreal for 16 years, and when I arrived there, there was no problem about having trainees in the textile industry. Trainees weren't paid very high salaries.

Then along with the contracts came higher salaries, and finally it got to the point where it was impossible to have trainees in the textile industry. You may be aware of all this.

At that point, the Quebec government started paying subsidies, because that was a big industry in Quebec. All this did was to compound the problem. I think it's obvious that if someone wants to learn a trade... if someone goes to university, he doesn't get a salary.

**The Chairman:** That is right!

**Mr. Richard:** So if someone wants to learn a trade, I think it's normal for him to start at a lower salary until he learns his trade and can produce enough to justify his salary.

As a result of various mechanisms, what happens now is that we have to pay a trainee a high salary. Obviously he can't produce enough to justify this salary. Under those circumstances, who's going to hire him?

**The Chairman:** Is there a shortage of skilled labour in your field? Because as you know, our mandate is specifically direc-



## [Texte]

que notre mandat s'oriente tout particulièrement vers la pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Est-ce que vous avez une telle pénurie actuellement? Est-ce que vous prévoyez qu'au cours de la décennie 1980, dans un domaine comme le vôtre, il y aura une pénurie?

**M. Richard:** Là, cela dépend. Moi, sur le nombre d'employés que j'ai, il y en a qui sont plus qualifiés que d'autres, qui ont plus d'expérience dans notre domaine.

Évidemment, quand j'ai un employé, j'essaie de le garder. En général, on a assez de succès de ce point de vue. Alors, je n'ai pas de problème parce que je n'en ai pas beaucoup qui n'ont pas d'entraînement.

**Le président:** Vous ne manquez pas de personnes qualifiées? Vous n'êtes pas à la recherche de personnes qualifiées?

**M. Richard:** On ne trouve pas de personnes qualifiées, non. Toutefois, sur l'ensemble des employés que j'ai, il y en a très peu qui, si vous voulez ne sont pas qualifiés. Le pourcentage est très bas.

**Le président:** Le pourcentage de gens qualifiés.

**M. Richard:** Non, de gens pas qualifiés.

**Le président:** Ah, de gens pas qualifiés.

**M. Richard:** C'est cela. Parce que quand j'engage quelqu'un, j'essaie de m'arranger pour...

**Le président:**... pour qu'il soit qualifié, parce que vous ne pourriez pas payer le coût de l'entraîner?

**M. Richard:** Pardon?

**Le président:** C'est cela que vous dites, là. Vous dites: «Moi, je prends des gens qualifiés». Par contre, nous autres, on semble vous dire: «C'est à vous autres à payer pour la qualification». Là, vous...»

**M. Richard:** Non, non. J'engage des gens qui ne sont pas qualifiés, et je les entraîne.

**Le président:** Vous les entraînez?

**M. Richard:** Ce que je dis, c'est que tous ceux que j'engage...

**Le président:** Tous ceux que vous avez eus, c'est vous-même qui leur avez donné leur qualification?

**M. Richard:** Oui, tous ceux que j'ai engagés moi-même. C'est cela!

**Le président:** Est-ce que vous prévoyez avoir des besoins assez substantiels dans les années 80? Est-ce que vous prévoyez que cela va prendre de l'expansion, d'après vos calculs?

**M. Richard:** Dans notre domaine, notre compagnie, je parle de notre point de vue personnel, et cela ne s'applique peut-être pas à d'autres secteurs, oui. On prévoit avoir besoin d'employés au cours des années à venir, assez substantiellement.

## [Traduction]

ted at the shortage of skilled labour. Are you currently experiencing this type of shortage? Do you foresee a shortage in a field such as yours over the course of the eighties?

**Mr. Richard:** That depends. As far as my own employees are concerned, there are some who are better qualified than others, who have more experience in our field.

Of course, once I have an employee, I try to keep him. Generally speaking, we've been quite successful in this respect. So I don't have any problem, because I don't have many employees who have not training.

**The Chairman:** You don't lack skilled employees? You're not looking for skilled people?

**Mr. Richard:** No, we don't find skilled people. Still, out of all my employees, there are very few who aren't skilled. The percentage is very low.

**The Chairman:** The percentage of skilled workers?

**Mr. Richard:** No, of unskilled people.

**The Chairman:** Oh, of unskilled people.

**Mr. Richard:** That's right. Because when I hire someone, I try to make sure...

**The Chairman:**... that he's skilled, because you can't pay the cost of training him?

**Mr. Richard:** I beg your pardon?

**The Chairman:** That's what you're saying. You said, "I take skilled people." On the other hand, it seems that we're telling you, "It's up to you to pay for their training." So you...

**Mr. Richard:** No, no. I hire unskilled people and I train them.

**The Chairman:** You train them?

**Mr. Richard:** What I said is that everyone I hire...

**The Chairman:** You've trained every employee you've had?

**Mr. Richard:** Yes, all those I hired myself. That's right.

**The Chairman:** Do you anticipate fairly substantial requirements during the eighties? According to your calculations, are your needs going to expand?

**Mr. Richard:** In our field, our company—I'm speaking from our personal point of view, and this may not apply to other sectors—yes. We expect to need a fairly substantial number of employees over the next few years.

• 1655

**M. Marceau:** Est-ce que vous avez des relations assez régulières avec les centres de main-d'œuvre?

**M. Richard:** Non, pour dire vrai, les expériences que j'ai eues n'ont pas été tellement bonnes.

**Mr. Marceau:** Are you in touch with the manpower centres on a regular basis?

**Mr. Richard:** No. To be truthful, it's been my experience that they're not very good.

*[Text]*

**Le président:** Alors, expliquez-moi ça. Justement, si elles avaient été bonnes, on n'aurait rien à se dire. Là, on va avoir quelque chose à se dire. Expliquez-moi ce qui n'a pas fonctionné dans le système.

**M. Richard:** Ce qui arrive, c'est que si vous faites une demande au centre de main-d'œuvre pour un employé, ils ne semblent pas s'occuper de faire aucun triage. Ils vous envoient n'importe qui. Si vous avez besoin d'une personne, vous voulez peut-être en voir sept ou huit qui sont dans les paramètres que vous cherchez, et non pas en voir cinquante qui ne le sont pas.

**Le président:** Ah bon! Autrement dit, ils semblent vous envoyer des personnes sans tenir compte de vos besoins.

**M. Richard:** Sans tenir compte de ce qu'on a demandé, c'est ça. Ils semblent plutôt de se dire: «Là, celui-là, ça fait longtemps qu'il ne travaille pas. Il faut l'envoyer quelque part». Je comprends leur point de vue, je sais que l'autre gars les tanne. Lui, il veut être envoyé quelque part. Celui qui cherche du travail, il veut être envoyé quelque part. Probablement qu'il dit: «Écoute, envoie-moi quelque part». Alors, ils l'envoient quelque part.

**Le président:** Quelle suggestion auriez-vous à faire justement pour rendre les centres de main-d'œuvre plus efficaces? Est-ce que vous pensez qu'ils devraient sortir de leur rôle actuel? Est-ce qu'ils devraient avoir un rôle plus actif et faire le tour des entreprises? Certains nous ont dit qu'ils devraient faire le tour des entreprises et aller voir, par exemple X, et lui demander: «Toi, quels sont tes plans de développement pour l'avenir en général? De quoi auras-tu besoin, en termes de personnel?» Ils pourraient ramasser ça.

Ensuite, quand les gens arrivent, ils pourraient, au niveau des conseils, dire qu'il y aura des développements dans tel domaine et dire aux jeunes: «Si tu veux prendre un cours de formation, on va te recruter ou on va t'orienter.» Est-ce que vous pensez que cela pourrait être un rôle qu'ils pourraient jouer?

**M. Richard:** Ils ont déjà essayé cela et ça ne marche pas.

**Le président:** En quelle année ont-ils essayé ça?

**M. Richard:** Je me souviens qu'il y a trois, quatre ans, quelqu'un du centre de main-d'œuvre venait me voir régulièrement pour me demander: «As-tu besoin de quelqu'un? Prévois-tu avoir besoin de quelqu'un?» etc.

**M. Marceau:** Pourquoi est-ce que cela n'a pas fonctionné? Est-ce parce que vous ne pouvez pas planifier à l'avance, parce que vous ne pouvez pas entrevoir les perspectives futures?

C'est un peu le problème. Les gens nous disent que nous envoyons les jeunes dans des directions où ils ne devraient pas aller parce qu'il n'y a pas d'ouvertures. Mais comment voulez-vous qu'on leur dise d'aller dans les directions où il y a des ouvertures si, et je ne parle pas de vous en particulier, les employeurs en général ne nous donnent pas des orientations et des informations? Il me semble que c'est-là le problème. Il faudrait que vous soyez en mesure de nous aider parce qu'on ne peut pas prendre les «jobs» dans les airs...

**M. Richard:** Je ne pense pas que c'est là qu'est le problème, justement. Voyez-vous, si vous avez un jeune, aujourd'hui, s'il

*[Translation]*

**The Chairman:** Will you explain what you mean? Of course, if they were good, we would have nothing to say to each other. So now we will have something to talk about. Tell me what it is about the system that's not working.

**Mr. Richard:** What happens is that if you apply to the Manpower Centre for an employee, they don't seem to do any screening. They send you just anybody. If you need somebody, then what you want is to see seven or eight people who have the kind of qualifications you're looking for, not fifty who haven't.

**The Chairman:** I see. In other words, they seem to send you people without taking into consideration what it is you need.

**Mr. Richard:** That's right, without taking into consideration what it is you've asked for. They seem to say to themselves "It's been a long time since this chap worked, so we've got to send him some place". I can see their point of view. I know the chap is pestering them. He wants to be sent somewhere. A man who is looking for work wants to be sent somewhere. He probably says "Listen, send me somewhere". So they do.

**The Chairman:** What would you suggest to make the manpower centres more effective? Do you think they should discard their present role? Should they play a more active role and visit companies? Some people have said to us that they should visit companies, for example go and see X and say to him "What are your future development plans. What will you need in the way of staff?"

They could collect that information and then they could tell people when they come for counselling that there will be developments in such and such a field and say to young people "If you want to take a training course, you can be retrained or we can give you guidance." Do you think this is a role they could play?

**Mr. Richard:** They already tried that and it didn't work.

**The Chairman:** What year did they try it?

**Mr. Richard:** As I recall, about three or four years ago, someone from the Manpower Centre came to see me regularly to ask if I needed anyone, or if I expected to need anyone and so on.

**Mr. Marceau:** Why didn't it work? Is it because you can't plan ahead, you can't see what the prospects will be?

That's where a bit of the problem lies. People say that we're giving youngsters the wrong advice, sending them off in directions where there are no openings. But how can we tell them where there are openings if—and I'm not referring to you in particular—employers in general do not give us advice and information? It seems to me that that's the problem. You ought to be in a position where you can help us because jobs can't be created out of thin air.

**Mr. Richard:** I don't think in fact that that is the problem. You see, nowadays, if a youngster wants to go to Calgary he'll probably find work.

[Texte]

veut s'en aller à Calgary, probablement qu'il va se trouver du travail.

J'en connais plusieurs qui y sont allés, de même que dans les Territoires du Nord-Ouest, à Edmonton, des places comme ça, et ils n'ont pas de problème à se trouver du travail. Le problème n'est pas au niveau des mécanismes gouvernementaux, c'est plutôt qu'il n'y a pas assez de croissance économique. Je vous le disais au début. C'est-là que se situe en réalité le gros problème. Il ne faut pas essayer de faire du rapiéçage au lien de s'attaquer à la racine du mal. La racine du mal, c'est qu'il n'y a pas assez d'emplois.

**Le président:** Est-ce que vous ne pensez pas, c'est peut-être philosophique mais c'est quand même réel, qu'il y a trop de gens qui veulent retirer le maximum du marché du travail dans les temps difficiles alors qu'ils devraient plutôt essayer de partager avec les autres.

Est-ce que c'est vraiment une question de manques d'emplois? Est-ce qu'il n'y en a pas qui pourraient mieux redistribuer? On parle souvent de redistribution et de partage. Est-ce qu'il n'y a pas des gens, justement, qui monopolisent ou qui essaient de tout contrôler, sans donner la chance aux autres de partager?

Est-ce que vous croyez vraiment qu'il n'y a pas suffisamment... Évidemment, pour le plein emploi, je suis d'accord avec vous, mais est-ce qu'il n'y a pas d'une part, cette possibilité-là, et, d'autre part, un désir moins grand de travailler?

**Mr. Richard:** Il y a peut-être un désir moins grand de travailler à cause des programmes gouvernementaux qui paient des montants d'assurance-chômage trop élevés. Pour ce qui est de l'autre question, la première question que vous avez posée...

**Le président:** Oui?

**Mr. Richard:** ... c'était quoi encore? Je m'excuse, la première partie de votre question, sur l'affaire du partage...

**Le président:** Est-ce que vous ne croyez pas qu'il y a des gens qui sont trop exigeants et qui, à un certain moment, ne sont pas prêts, lorsqu'on parle de diviser les horaires de travail pour permettre à certaines... On a déjà essayé cette possibilité et, là aussi, on a éprouvé de la difficulté. Est-ce que cela ne serait pas une solution temporaire?

**Mr. Richard:** La meilleure manière, c'est encore un marché d'entreprise qui soit vraiment libre et vraiment compétitif, voyez-vous. Quand on crée des rigidités structurelles par divers mécanismes, soit gouvernementaux, syndicaux ou autres, à ce moment-là... Chaque personne humaine, évidemment, peut en avoir le plus possible. C'est bien humain, cela. On ne peut pas être contre cela.

• 1710

Il s'agit d'éviter que certain se mettent, à cause de leur structure, si vous voulez, à l'abri des intempéries économiques, alors que d'autres, qui ont moins de structure...

**Le président:** Qu'est-ce que vous appelez structure, là? Vous avez autre chose derrière la tête, là.

[Traduction]

I know several young people who've gone there, and to the Northwest Territories, Edmonton, places like that, and they've had no problems finding work. The problem doesn't lie with the government machinery. It's more because there isn't enough economic growth. I told you that at the beginning. That's where the major problem really lies. We shouldn't try to do patchwork instead of attacking the root of the problem. The root of the problem is that there are not enough jobs.

**The Chairman:** Don't you think—it may be philosophical but it's a fact—that too many people want to get the most out of the labour market in hard times when they should be trying to share things with other people?

Is it really a matter of a lack of jobs? Could there not be a better distribution? There is frequent talk of redistribution and sharing. Is it not true that some people monopolize or try to control everything, without giving others a chance to share?

Do you really believe there are not sufficient... Obviously I agree with you as regards full employment but on the one hand, does this possibility not exist and on the other, is there not less desire to work?

**Mr. Richard:** There may be less desire to work because of the government programs that pay too much unemployment insurance. As regards the other question, the first one you asked...

**The Chairman:** Yes?

**Mr. Richard:** What was it again? I'm sorry, the first part of your question, about sharing...

**The Chairman:** Do you not think that some people are too demanding and at some point are not willing, when there is talk of job sharing to let some... This possibility has already been tried out and there again there proved to be difficulties. Would that not be a temporary solution?

**Mr. Richard:** The best solution is still a market that is genuinely free, genuinely competitive, you see. When you have built-in structural rigidity, whether it's government, unions or whatever that is responsible for it, then... Obviously, everybody wants as much as he can get. That's human nature and you can't hold it against them.

It's a question of preventing some of them, because of their structure if you like, from escaping the worst of it when times are hard, while others, less structured...

**The Chairman:** What do you mean by structure? You have something else in mind there.



[Text]

**M. Richard:** Prenons par exemple un secteur économique où il y a une baisse de la demande. Dans une économie d'entreprise compétitive libre, il aura évidemment une baisse des coûts dans ce secteur-là. Il aura des baisses de salaire, il aura des baisses au niveau de tous les coûts. A ce moment-là, il aura un transfert de ressources qui se fera du secteur qui est devenu moins en demande vers un secteur où il y a plus de demande.

Qu'on crée des rigidités structurelles, par exemple par des contrats syndicaux ou peu importe, et que les salaires continuent à monter quand même, et les autres coûts aussi car je ne parle pas seulement des salaires même si c'est un des plus gros coûts, on crée alors des rigidités structurelles.

**Le président:** Est-ce que vous êtes favorable à une main-d'œuvre à qui on facilite la mobilité?

**M. Richard:** Absolument. On ne peut pas faire autrement. Seulement, il faudrait s'entendre, voyez-vous. Je suis d'accord pour qu'on ait la mobilité des travailleurs.

**Le président:** Oui.

**M. Richard:** Qu'ils aient le droit d'aller travailler où ils veulent et même qu'on les y encourage. Il faudrait peut-être, je ne sais pas, si quelqu'un n'a pas de travail, lui payer ses dépenses pour aller dans un endroit où il y a du travail. Absolument d'accord! Par contre, ce qui arrive au Canada et dans la plupart des pays industrialisés de l'Ouest, c'est qu'on a une très forte concentration économique. Plusieurs secteurs économiques sont contrôlés par deux, trois compagnies multinationales. On en a eu l'exemple, ici à Moncton, à plusieurs occasions. Quand vous avez une concentration au niveau de la propriété des entreprises, cela conduit à une concentration géographique. C'est un principe, je ne sais pas comment je dirais ça, qui n'est pas changeable.

**Le président:** C'est fondamental.

**M. Richard:** C'est définitif. On a eu par exemple à Moncton un abattoir, pour faire de la viande, les animaux et tout ça. Cela a été acheté par Swift. Mais ils n'ont jamais réinvesti un sous à Moncton. Après un certain nombre d'années, ils ont fermé et ils ont concentré cela à Toronto. C'est cela qui arrive. Quand vous avez la concentration de la propriété, vous avez la concentration géographique. Les deux vont ensemble.

Alors, on parle beaucoup d'encourager la petite entreprise parce que sa propriété étant moins concentrée, sa concentration géographique est évidemment moindre.

Toutefois, si on regarde les incitations fiscales qui sont données aux compagnies par nos gouvernements, on se rend compte qu'à peu près 80 p. 100 des incitations fiscales sont données aux grosses compagnies.

Je ne sais pas si vous voyez où je veux en venir, là?

**Le président:** Oui, oui.

**M. Richard:** C'est cela qui est une autre grosse partie du bobo.

**Le président:** Alors, vous suggérez qu'il ait une nouvelle répartition des incitations. Mais, évidemment, vous êtes sûrement d'accord pour dire que les grosses entreprises en méritent un peu plus, parce qu'elles ont plus de potentiel et plus de personnel. A ce moment-là...

[Translation]

**Mr. Richard:** Take, for example, an economic sector in which there is a drop in demand. In a free enterprise economy, there will obviously be a drop in costs in this sector. There will be lower wages, there will be lower costs all round. There will be a transfer of resources from the sector less in demand to a sector more in demand.

When you create structural rigidity through union agreements, for example, or whatever, and wages go on rising just the same, and other costs as well, because I'm not only talking about wages, even if the wage bill is one of the biggest costs, then you're creating structural rigidity.

**The Chairman:** Are you in favour of encouraging the labour force to be mobile?

**Mr. Richard:** Absolutely. There's no other way. Only, we have to understand one another on this. I'm all for worker mobility.

**The Chairman:** Yes.

**Mr. Richard:** For people having the right to go and work where they like and even encouraging them to do it. Maybe, I don't know, if someone is out of work, his expenses should be paid to move to somewhere where there is work. I'm all for it. However, what is happening in Canada and in most of the industrialized countries in the West is that there is very heavy economic concentration. Several economic sectors are controlled by two or three multinationals. We have had several examples of that here in Moncton. When you have concentration in company ownership, it leads to geographic concentration. It's a principle, I don't know how to describe it, that's immutable.

**The Chairman:** It's fundamental.

**Mr. Richard:** It's inescapable. For example, we had here in Moncton a slaughterhouse, for meat, animals and all that. It was bought up by Swift. They never invested a cent in Moncton. After a number of years, they closed down and concentrated it all in Toronto. That's what happens. When you have concentration of ownership, you get geographic concentration. The two go hand in hand.

So you get a lot of talk of encouraging small businesses because with ownership being less concentrated, the geographic concentration is obviously not so heavy.

However, if you look at the tax incentives that our governments give to companies, you realize that almost eighty per cent of tax incentives are given to large companies.

I don't know if you see what I'm getting at here?

**The Chairman:** Yes, yes.

**Mr. Richard:** That's another big part of the problem.

**The Chairman:** Then, you are suggesting that there should be a redistribution of incentives. But, clearly, you are surely in agreement that the large companies should have a bit more, since they have more potential and employ more staff. In which case...

## [Texte]

**M. Richard:** C'est ça qui est douteux, si elles ont vraiment du potentiel.

**Le président:** Écoutez, il a des programmes quand même de crédits d'impôt pour une personne qui engage du personnel. Ce n'est pas discriminatoire, Ce n'est pas accessible uniquement aux grandes entreprises. C'est accessible à tout employeur qui veut engager une personne. Il a droit à un rabais d'impôt, à un crédit d'impôt.

**M. Richard:** Oui. Je ne parle pas de ce programme-là, je parle des incitations fiscales. Des taxes. Les incitations fiscales qui existent actuellement favorisent la grosse entreprise aux dépens de la petite entreprise et de l'individu. D'après moi, il faudrait donner moins d'incitations fiscales aux grosses entreprises et en donner plus aux petites entreprises et aux individus.

**Le président:** D'accord.

**M. Richard:** De la manière que notre système est organisé...

**Le président:** C'est le contraire.

**M. Richard:** Ceux qui n'ont pas d'argent n'ont pas d'incitations fiscales alors que les grosses compagnies, qui en ont beaucoup, les ont toutes. L'individu qui veut sauver son argent pour commencer son commerce n'a pas d'incitations fiscales.

**Le président:** Mais là, il y a quand même une nouvelle orientation. Il a plusieurs programmes...

**M. Richard:** Cela s'en vient, je suis d'accord avec vous!

**Le président:** Cela commence à débloquer.

**M. Richard:** On sent que ça vient! Plan de la constitution, on devrait avoir la liberté de choix complète.

**Le président:** C'est cela.

**M. Richard:** Par contre, si je comprends bien le changement que l'on se prépare à faire, on garantirait la possibilité de faire instruire ses enfants dans sa langue maternelle, mais on ne lui donnerait pas la liberté de choix.

**Le président:** C'est-à-dire que oui, c'est possible. Il aurait le droit d'aller se faire éduquer dans la langue apprise et comprise, et que ses enfants aient l'instruction dans la langue qu'il a apprise et qui est encore comprise. Il ne serait pas obligé d'y aller. Ce n'est pas une obligation. Supposons que quelqu'un demeure en Ontario, un francophone, s'il veut envoyer ses enfants à l'école française, ou en Alberta ou dans les autres provinces, il pourra le faire.

Actuellement, le système ne le permet pas parce que les différents systèmes scolaires ne protègent pas les minorités. C'est une protection des droits des minorités et non une obligation. Actuellement justement, ils n'ont pas le choix parce qu'ils n'ont pas de système de protection.

**M. Richard:** Oui, je suis d'accord avec cela, mais je crois aussi que la majorité devrait avoir le droit de faire instruire ses enfants dans la langue de son choix aussi.

**Le président:** La majorité... Oui, c'est ce qui existe au Québec. C'est même plus qu'un choix, c'est une obligation d'y aller en français. Le francophone n'a pas le droit d'aller dans les écoles anglaises.

Est-ce que vous êtes d'accord avec cela?

## [Traduction]

**Mr. Richard:** It's doubtful if they really have more potential.

**The Chairman:** All the same, there are tax credit programs for people hiring staff. They are not discriminatory, they are not only open to large companies. They are open to any employer who wants to hire someone. He is entitled to a tax rebate, a tax credit.

**Mr. Richard:** Yes. I'm not talking about that program, I'm talking about tax incentives. Taxes. The present tax incentives are to the advantage of big business at the expense of small business and the individual. In my view, there should be fewer tax incentives for big businesses and more for small businesses and individuals.

**The Chairman:** Agreed.

**Mr. Richard:** The way our system is organized...

**The Chairman:** It's the reverse.

**Mr. Richard:** The ones that don't have any money don't have any tax incentives whereas the big companies that have plenty get all the incentives. An individual who wants to save up to start his own business doesn't get any tax incentives.

**The Chairman:** Nevertheless, there is a new trend toward this. There are several programs...

**Mr. Richard:** It's coming, I agree with you!

**The Chairman:** Things are beginning to move.

**Mr. Richard:** You can feel it coming!

**The Chairman:** That's right.

**Mr. Richard:** However, if I understand the change that is to be made, the opportunity to have children educated in the mother tongue would be guaranteed, but there wouldn't be freedom of choice.

**The Chairman:** Well, yes, it's possible. You would have the right to be educated in the language learned and understood and to have your children educated in that language learned and still understood. You wouldn't be obliged to. It's not an obligation. Suppose someone lives in Ontario, a Francophone, and he wants to send his children to French school, or in Alberta or the other provinces, he could do it.

Under the present system this isn't possible because the different school systems don't protect the minorities. It's a safeguard for minority rights and not an obligation. At the moment, in fact, they don't have the choice because they don't have a system of safeguards.

**Mr. Richard:** Yes, I agree with that, but I also think that the majority should have the right to have their children educated in the language of their choice.

**The Chairman:** The majority, yes, that's the way it is in Quebec. It's even more than a choice, it's an obligation to go to French schools. Francophones don't have the right to go to the English schools.

Do you agree with that?

[Text]

**Mr. Richard:** Je veux dire qu'il devrait avoir droit. C'est justement cela que je veux dire. On devrait avoir la liberté de choix complète. . .

**Le président:** La loi est trop restrictive au Québec.

**Mr. Richard:** A ce moment-là, c'est aux parents de décider où ils veulent envoyer leurs enfants. Je ne trouve pas qu'il appartient au gouvernement d'indiquer aux parents à quelle école ils devraient envoyer leurs enfants.

**Le président:** C'est un grand débat.

**Mr. Hawkes:** Before we leave this topic, it should be very clear that a majority vote of five out of nine Supreme Court judges would decide that issue. The constitution proposal is less than clear. In effect, the downside of that is that the issue removes from public policy discussions the ability of groups to commit.

I think we look at one side of the issue. People see that with this constitution some could sue for the right to have their child educated in one of the official language. . .

**Mr. Richard:** I think that is okay.

**Mr. Hawkes:** . . . and force the court to decide what adequate numbers are. You lose sight of the second half of that, which is that somebody can sue to stop spending public money on a particular education program. The United States experience with this kind of issue has court judgments over 200 years on both sides. So the real issue in the Canadian system, where a Supreme Court panel of nine judges is chosen by a single individual at a single point in time, is which side of that social policy issue would be the intuitive philosophy of those judges.

**Mr. Richard:** At the same time, though, to me the act is sufficient. I would feel quite confident, or more confident, if you like, leaving the issue to the Supreme Court rather than to some provincial premiers. Nothing is perfect, but if I have to choose between the two, I would choose the Supreme Court.

**Mr. Hawkes:** I think you should have the right to decide which way you want it, but I think it should be clearly understood that that choice is being made. In my region there are certainly some rednecks who would sue at some point on the opposite side of the issue, and you cannot prejudice the conclusion of that. The situation in the last 10 or 15 years had changed dramatically. Certainly in most centres in Alberta there would be no problem in obtaining education in the language of choice. In fact, many, many people of anglophone background are having their children start in kindergarten and securing their entire public school education in French.

• 1710

**Mr. Richard:** You mean there are French schools in Alberta?

**Mr. Hawkes:** Oh yes, many.

**Mr. Richard:** That is good to hear.

[Translation]

**Mr. Richard:** I mean that you should have that right. That's just what I mean. There should be complete freedom of choice. . .

**The Chairman:** The law is too restrictive in Quebec.

**Mr. Richard:** It's up to the parents to decide where to send their children. I don't think it's up to the government to tell parents which school they should send their children to.

**The Chairman:** It's a thorny question.

**Mr. Hawkes:** Avant d'abandonner ce sujet, il devrait être très clair qu'un vote majoritaire de cinq des neuf juges de la Cour suprême aurait pour effet de trancher la question. La proposition constitutionnelle est très vague. En réalité, le côté négatif de cette question est qu'elle interdit aux groupes de s'engager dans le cadre des discussions sur la politique générale.

Je crois que nous ne regardons qu'un des aspects de cette affaire. La population sait bien qu'en vertu de la présente Constitution, quelqu'un pourrait exiger, devant les tribunaux, que son enfant soit éduqué dans l'une des langues officielles.

**M. Richard:** Je crois que cela est juste.

**M. Hawkes:** Et demander à la Cour de décider du contingentement approprié. Vous perdez de vue la deuxième moitié de cette question, c'est-à-dire qu'une personne peut demander devant les tribunaux qu'on cesse de dépenser les deniers publics pour un programme d'éducation déterminé. L'expérience des États-Unis à cet égard est reflétée dans des décisions judiciaires favorisant un côté ou l'autre, depuis plus de 200 ans. Dans le système canadien, où un groupe de neuf juges de la Cour suprême est choisi par une seule personne à un moment donné, la véritable question est de connaître le côté de cette politique sociale pour lequel opèreraient intuitivement ces juges.

**M. Richard:** Quant à moi, j'estime que la Loi est suffisante. Je me sentirais très assuré ou plus rassuré, si vous préférez, de confier cette question à la Cour suprême plutôt qu'à certains premiers ministres provinciaux. La perfection n'est pas de ce monde, mais si j'avais à choisir, j'opterais pour la Cour suprême.

**M. Hawkes:** A mon avis, vous devriez avoir le droit de décider de ce que vous désirez, à la condition cependant de comprendre clairement que ce choix est fait. Dans ma région, certains ouvriers soutiendraient devant les tribunaux l'autre aspect de cette question, sans qu'on puisse prévoir les résultats de ce geste. Au cours des 10 ou 15 dernières années, la situation a considérablement évolué. Certainement, dans la plupart des villes de l'Alberta, vous n'aurez aucune difficulté à faire éduquer vos enfants dans la langue de votre choix. En fait, bien des gens de formation anglophone envoient leurs enfants à la maternelle puis à l'école publique en français.

**M. Richard:** Vous voulez dire qu'il y a des écoles françaises en Alberta?

**M. Hawkes:** Certainement, il y en a même beaucoup.

**M. Richard:** Cela fait plaisir à entendre.



## [Texte]

**Mr. Hawkes:** That is a fact not well understood. But it is done in a positive climate, rather than one of being forced. There is a cultural ethic in the west about being forced. It may be different than some other cultural ethics, but it is resisted very strongly and is a root cause of some of the difficulty.

**Mr. Richard:** I think the parents should have freedom of choice. I would make it that simple and that clear. I guess practicality necessitates that there be a certain number obviously. And obviously you could never write a law that could have no loophole. At the same time, having a law is better than not having one. You can pass laws against discrimination on the basis of being handicapped or on a sexual basis or whatever, and there are always going to be loopholes; but it is better than not having one.

**Mr. Hawkes:** I would urge you to be cautious. The latest experience in the U.S. is that the political efforts to redress long-standing situations in education are being reversed, and legislators are not being allowed to put on those special programs and spend those special dollars. So it is a double-edged sword.

I have just a couple of questions, and the first one is very general. We have had very few people with your perspective who have testified before us and I am wondering if you might enlighten us as to why people with your perspective on these issues are reluctant to come before a parliamentary task force. I know they exist; I run into them in door knocking and in lots of other ways. But they are not coming forward before the task force.

**Mr. Richard:** Perhaps because they are employed. I am just kidding.

I do not know. I cannot answer that question. There is a lot of cynicism in the country, of that I do not think there is any doubt, and at all levels of government. I know a lot of people view committees and task forces as public relations exercises and nothing else. I do not believe that myself, but there are a lot of people who do. That might be another reason.

There is always the question of having the time to leave your work and go and spend a couple of hours. I think perhaps your committee has made it possible for people to write if they cannot attend. I think you have done that. Again it is a question of taking the time to write, having it typed, and so on and so forth.

There is one thing I would like to see. I am with the chamber of commerce as well and we are meeting with the provincial cabinet in a couple of weeks. We have been after them for the last three or four years to have a basic economics course in high school so that people who graduate have at least a minimum understanding of where money comes from and where it goes. It does not drop down from heaven and all you have to do is ask; that there is a limit to the amount of money to go around. This is why I perhaps am so insistent on

## [Traduction]

**M. Hawkes:** C'est un fait qui n'est pas bien compris. Cela se fait dans un climat positif, on ne force personne. Il existe un éthique culturelle dans l'Ouest à ce sujet. Peut-être est-elle différente des autres éthiques culturelles, mais on y est fortement attaché et c'est la cause profonde d'un certain nombre de difficultés.

**M. Richard:** Je pense que les parents devraient avoir le libre choix. Pour moi, c'est aussi clair et aussi simple que cela. Pour des raisons pratiques, il est nécessaire qu'il y ait un certain nombre d'élèves, c'est évident. Il est également évident qu'il est impossible de rédiger une loi sans faille, mais il est tout de même préférable d'en avoir une. Vous pouvez passer une loi contre la discrimination à l'égard des handicapés ou la discrimination fondée sur le sexe, ou toute autre forme de discrimination, il y aura toujours des failles. Cela vaut tout de même mieux que rien.

**M. Hawkes:** Je ne pourrais trop vous recommander d'être prudent. Prenons l'expérience la plus récente aux États-Unis: des efforts politiques en vue de redresser des situations qui durent depuis longtemps dans le domaine de l'éducation ont les effets inverses des effets escomptés. On ne permet pas aux législateurs de mettre en place ces programmes spéciaux et de dépenser ces fonds spéciaux. Il s'agit donc d'une arme à double tranchant.

Je voudrais juste poser quelques questions et la première est d'ordre très général. Peu de gens ayant votre point de vue sont venus témoigner devant nous, et je me demande si vous pourriez nous expliquer pourquoi des gens qui ont votre point de vue sur ces questions hésitent à venir en discuter devant un groupe de travail parlementaire. Je sais qu'ils existent; je les ai rencontrés frappant aux portes et dans bien d'autres occasions également. Mais ils ne viennent pas présenter leurs idées devant le groupe de travail.

**M. Richard:** Peut-être parce qu'ils travaillent. Je voulais juste plaisanter.

Je ne sais pas vraiment. Je ne peux pas répondre à cette question. Il y a beaucoup de gens cyniques dans le pays; ça, je n'en doute pas. A tous les niveaux de gouvernement. Je sais que bien des gens considèrent les comités et les groupes de travail comme des exercices de relations publiques et rien d'autres. Je ne le pense pas moi-même, mais c'est l'opinion de bien des gens. Cela peut être une des raisons.

Il y a toujours la question du temps: il faut laisser son travail et aller passer une heure ou deux. Je crois savoir que votre comité a permis à ceux qui ne pouvaient se déplacer d'écire. Là encore, il s'agit de prendre le temps de rédiger un mémoire, de le faire taper, etc. etc.

Il y a une chose que je voudrais voir se réaliser. Je fais également partie de la Chambre de commerce et nous rencontrons le cabinet provincial dans quelques semaines. Depuis trois ou quatre ans, nous insistons auprès du gouvernement pour qu'il instaure un cours de base en économie dans les écoles secondaires, pour que les jeunes qui sortent de l'école comprennent—au moins un peu—dù vient l'argent et où il va. Il ne tombe pas du ciel et il ne suffit pas d'en demander; et il y a une limite à la quantité d'argent que l'on peut mettre en

## [Text]

spending it cautiously and with some results, rather than for programs which sometimes are less than efficient. To me, because it is limited we have to make every effort to make sure the way in which we allocate it is efficient. A lot of people have different views. They say as long as we get the money it does not matter; do not look a gift horse in the mouth, so to speak. If everybody thinks that way you set up a system that is so inefficient you will end up with nothing anyway.

I think it is important to explain to people that it is necessary, if we are going to spend a certain number of dollars, to get the maximum return on it. That is my own personal philosophy. There is a lot of money that we are not spending as efficiently as we should. I do not say that necessarily as a criticism of one level of government or another; it is at all levels. I guess it is due to the nature of the animal because of its size, because it is so big, and I can understand that it is pretty difficult to ensure that everything it does is efficient. But that is one of our problems.

• 1715

**Mr. Hawkes:** Size seems to go with inefficiency, whether it is private sector size or government size.

**Mr. Richard:** That is very true, you know. Very true.

**Mr. Hawkes:** I have one last question. In a general sense we have heard testimony from a lot of groups across the country about the fact that trainees or handicapped people or people without basic education are less productive than people who have the right set of skills and the right set of attitudes. You have made the point clearly that in your judgment there are structural problems in society; that through collective agreements or minimum wage laws or whatever, you as a potential employer of these less productive people would be required to pay them more than they are worth. That is the essence of your testimony. Therefore, as a manager of, I presume, somebody else's money, at least in part . . .

**Mr. Richard:** In whole.

**Mr. Hawkes:** . . . you have an obligation and responsibility, through whatever mechanism, to hire the manpower that will produce the best bang for the buck.

**Mr. Richard:** We have budgets and so on.

**Mr. Hawkes:** The public policy possibility is wage subsidy in some form, through tax credit or direct. I should make sure that my view on the public record is clear: that half the employers in Canada are not really in a position to take advantage of tax credits because they do not have a big enough bottom line to make it as worth while as larger places. But even given a direct wage subsidy to the small employer . . .

## [Translation]

circulation. C'est peut-être pourquoi j'insiste tant sur la nécessité de le dépenser avec prudence et pour des projets qui donnent des résultats, et non pour des programmes qui sont parfois moins qu'efficaces. Pour moi, étant donné que les fonds sont limités, nous devons faire tout notre possible pour nous assurer qu'ils sont affectés d'une manière efficace. Beaucoup de gens pensent différemment. Ils disent que cela n'a pas d'importance tant que nous avons l'argent. A cheval donné on ne regarde pas la dent, pour employer un vieux dicton. Si tout le monde tient ce raisonnement, vous établissez un système si inefficace que vous vous retrouvez avec rien de toute façon.

Je pense qu'il est important d'expliquer aux gens qu'il est nécessaire, si nous dépensons un certain nombre de dollars, d'en tirer le rendement maximum. Il s'agit là de ma philosophie personnelle. Il y a bien des domaines dans lesquels nous ne dépensons pas l'argent avec autant d'efficacité que nous le devrions. Je ne veux pas nécessairement critiquer un niveau de gouvernement ou un autre; cela se passe à tous les niveaux. Je pense que cela est dû à la nature de «l'animal», à sa taille qui est démesurée. Je conçois qu'il est très difficile de s'assurer que chaque dollar est dépensé d'une manière efficace, mais c'est là l'un de nos problèmes.

**M. Hawkes:** Taille semble aller de pair avec inefficacité; qu'il s'agisse du secteur privé ou du gouvernement.

**M. Richard:** Cela est tout à fait vrai, vous savez. Tout à fait vrai.

**M. Hawkes:** J'aurais une dernière question. Dans un sens général, nous avons entendu le témoignage de nombreux groupes à travers le pays, à savoir que les stagiaires, les handicapés ou les personnes sans formation de base sont moins productifs que les personnes qui ont les qualifications et les attitudes voulues. Vous nous avez expliqué clairement que, selon vous, il y a des problèmes de structure dans la société; qu'à cause des conventions collectives, des lois sur le salaire minimum ou autre, vous, en tant qu'employeur en puissance de ces personnes moins productives, devriez les payer plus que ce qu'elles ne valent. Il s'agit là de l'essence de votre témoignage. Par conséquent, en tant qu'administrateur de l'argent de quelqu'un d'autre, je suppose, du moins en partie . . .

**M. Richard:** En totalité.

**M. Hawkes:** . . . Vous avez l'obligation et la responsabilité, quel que soit le mécanisme en place, d'engager les personnes qui seront les plus rentables.

**M. Richard:** Nous avons des budgets, et ainsi de suite.

**M. Hawkes:** Le gouvernement pourrait intervenir en accordant une subvention aux salaires sous quelque forme, qu'il s'agisse de crédit d'impôt ou de subvention directe. Je dois m'assurer que mon point de vue est clairement consigné au procès-verbal: la moitié des employeurs du Canada ne sont pas vraiment en mesure de profiter des crédits d'impôt parce que leur chiffre d'affaires n'est pas suffisamment important pour que cela soit aussi profitable qu'aux grandes entreprises. Mais, même si l'on accorde aux petits employeurs une subvention directe pour les salaires . . .

## [Texte]

Let me put it in context. If you have somebody whose productivity would be 60 per cent of what that wage rate had to be, and if the public purse was to give you that 40 per cent, do you think employers would respond to that?

**Mr. Richard:** I do not think so. I do not think you will get one more employee hired, honest to goodness. If you are in the market for somebody, you are not looking for somebody just for today, you are looking for somebody for the future, somebody you can develop. It is not just a question of training, it is also a question of—how should I say it?—personality, attitudes. There are a lot of factors that go into it, in my particular business. It is not a high skill business. If you are in a high skill business you are going to look for something else. But even then, I am sure employers will look for the qualified person.

As I said, the problem is lack of jobs. Once all the qualified people are employed, you will have to hire those who are less qualified.

**Mr. Hawkes:** You are saying that if the guy is a really skilled employer he will go and find somebody who is worth the \$4 an hour, try to bring him through the mechanism and get back the \$1.60; but he will not hire the guy who is worth \$2.40.

**Mr. Richard:** I do not think so, if you are asking my opinion.

**Mr. Hawkes:** He might take advantage of the subsidy program, but he really will not hire the kind of people it is designed to reach.

**Mr. Richard:** Oh, yes, he will take advantage of the program, but it will not give you anything. It is not an efficient program. That is what I am saying.

**Mr. Hawkes:** Yes, okay.

**Le président:** Monsieur Richard, avec un nom comme le vôtre, vous êtes destiné à la prospérité. Nous vous souhaitons la meilleure des chances, et nous vous remercions bien sincèrement de vous être déplacé et de nous avoir présenté un mémoire qui n'a rien de sophistiqué, rien de constipé comme on dit en français, mais qui est l'expression spontanée de ce que vous pensez et de l'opinion des gens, du peuple que vous venez représenter ici. C'est un message fort important.

The meeting is adjourned.

## EVENING SITTING

• 1930

**Le président:** Mesdames, messieurs, nous reprenons les délibérations du Comité de travail de la Chambre des communes qui traite des perspectives d'emplois pour les années 80.

The main goal of our task force is to review federal policies and programs intended to deal with skill shortages and to seek the views of industrial labour voluntary human resources. This is why we will listen to our witnesses with great interest.

## [Traduction]

Prenons un exemple. Si une personne a une productivité égale à 60 p. 100 du salaire qu'il faut lui verser et si le gouvernement est prêt à donner ces 40 p. 100, pensez-vous que les employeurs seraient favorables à un tel système?

**M. Richard:** Je ne le pense pas. Je ne pense pas qu'un seul employé de plus serait engagé, très sincèrement. Si vous cherchez à engager quelqu'un, vous ne cherchez pas quelqu'un juste pour aujourd'hui, vous cherchez quelqu'un pour l'avenir, quelqu'un ayant un potentiel. Il ne s'agit pas uniquement d'une question de formation, c'est également une question, comment dirais-je, de personnalité, d'attitudes. Il y a beaucoup de facteurs qui entrent en jeu, dans mon domaine particulier. Il ne s'agit pas d'un domaine où la main-d'œuvre est très spécialisée. Si vous devez engager un personnel très spécialisé vous allez rechercher quelque chose d'autre. Même alors, je suis certain que les employeurs rechercheront les personnes qualifiées.

Comme je l'ai dit précédemment, le problème, c'est le manque d'emplois. Une fois que toutes les personnes qualifiées sont employées, il vous faudra engager celles qui le sont moins.

**M. Hawkes:** Vous voulez dire que si l'employeur est vraiment habile, il ira chercher quelqu'un qui vaut \$4 de l'heure, essaiera de la «brancher» sur le mécanisme et se fera rembourser le \$1.60, mais qu'il n'engagera pas la personne qui vaut \$2.40.

**M. Richard:** Si vous me demandez mon opinion, je ne le pense pas.

**M. Hawkes:** Il profitera peut-être du programme de subvention, mais il n'engagera pas les personnes visées par le programme.

**M. Richard:** Oh! certainement, il profitera du programme, mais cela ne vous donnera rien. Ce n'est pas un programme efficace et c'est ce que je voulais dire.

**M. Hawkes:** Oui, très bien.

**The Chairman:** Mr. Richard, with a name like yours, you have a prosperous future ahead of you. We wish you the best of luck and we thank you most sincerely for having come and presented a brief which has nothing sophisticated about it, nothing "constipé" as we would say in French, but which is the spontaneous expression of your own thoughts and of the views of the people you are representing here today. It's a very important message.

La séance est levée.

## SÉANCE DU SOIR

**The Chairman:** Ladies and Gentlemen, we now resume the proceedings of the Parliamentary Task Force on Employment Opportunities for the 80's.

Le principal objectif de notre comité de travail est de réviser les politiques et programmes fédéraux destinés à régler les problèmes de manque de compétence ainsi que de solliciter le point de vue de ressources humaines volontaires de la main-



[Text]

Nous sommes très heureux de souhaiter la bienvenue aux trois témoins qui, ce soir, nous présenteront leurs points de vue. Et nous invitons en premier lieu M. Wayne Abram, Director of Economic Development, Union of Nova Scotia Indians, who is replacing as representative today the president of that group, Mr. Stanley Johnson. We will now listen to you, Mr. Abram.

**Mr. Wayne Abram (Director of Economic Development, Union of Nova Scotia Indians):** It is a pleasure for the Union of Nova Scotia Indians to address the committee on employment. Our proposal is simple.

In our introduction we say that the existing state of native employment and adjustment remains as one of the most critical issues facing both government and native leadership.

It remains that with all the special measures, unemployment is constant at 45 per cent and 90 per cent of the labour force and, therefore, unacceptable. Very seldom does the amount of unemployment drop below the 45 per cent level for any length of time.

The bands stated consistently that lasting change cannot occur without a firm foundation. It is the opinion of many leaders that unless an economic base is acknowledged and established, the people will forever be in a state of powerlessness.

The bands and government agreed that negotiations should commence with respect to the design of that base. The prerequisite elements became readily evident. Self-government as a modified version of the band government concept took root. This established the process by which the future foundation can be properly built.

Problems related to local support for band activities became evident; management and planning expertise was sadly lacking in many sectors; the population by and large became very cynical and pessimistic about their place in Canadian society; lack of local control of adequate resources was evident; pressures mounted for bands to stop talking and start delivering.

• 1935

The bottom line in this process is that many communities are still without adequate management and planning expertise, adequate economic prowess, and adequate legislative control over their community. The consequence of which is a short-term investment in facilitating change without long-term investment in the development of leadership from within.

Our presentation to you is threefold. First, we want to make recommendations which address the critical skills for the eighties. Second, we want to make recommendations relating to the problems of employment and economic development at the reserve level. And finally, we want to present you with

[Translation]

d'œuvre industrielle. C'est pourquoi nous écouterons avec grand intérêt nos témoins.

We are very pleased to welcome our three witnesses who will present us, this evening, their point of view. And we invite first Mr. Wayne Abram, directeur du développement économique, Union des Indiens de la Nouvelle-Écosse, qui remplace aujourd'hui à titre de représentant le président de ce groupe, M. Stanley Johnson. Nous vous écoutons, monsieur Abram.

**M. Wayne Abram (directeur du développement économique, Union des Indiens de la Nouvelle-Écosse):** C'est un plaisir pour l'Union des Indiens de la Nouvelle-Écosse de prendre la parole devant le Comité de l'emploi. Notre proposition est simple.

A titre d'introduction, nous disons que la situation actuelle de l'emploi et de l'adaptation des autochtones demeure la question la plus épineuse à laquelle ont à faire face le gouvernement et les leaders autochtones.

Malgré toutes les mesures spéciales, le taux de chômage se situe encore à 45 p. 100 et 90 p. 100 de la population active, ce qui est inacceptable. Il est très rare que ce taux descende plus bas que le niveau des 45 p. 100.

Les bandes soutiennent qu'un changement durable ne pourra survenir sans une base solide. Selon plusieurs leaders, si une base économique n'est pas reconnue et établie, le peuple sera à tout jamais voué à l'état d'impuissance.

Les bandes et le gouvernement se sont entendus sur le fait que les pourparlers sur la conception de cette base devraient être entamés. Les conditions préalables devinrent alors évidentes et une version modifiée du concept du gouvernement de bandes, l'auto-gouvernement, prit naissance. Ceci a établi la méthode grâce à laquelle les bases à venir pourront être correctement posées.

Les problèmes liés à l'appui local pour les activités des bandes sont clairement ressortis; dans plusieurs secteurs, les capacités d'administration et de planification manquaient pitoyablement; il s'est développé chez la population un sentiment de cynisme et de pessimisme quant à sa place dans la société canadienne. Le manque de contrôle, à l'échelle locale, des ressources adéquates est clairement ressorti; il s'est fait de plus en plus de pression à l'effet que les bandes devraient arrêter de parler et se mettre à l'ouvrage.

Le résultat de ce qui précède est que, dans de nombreuses communautés, les performances économiques sont encore inadéquates et des compétences en gestion et en planification ainsi qu'un contrôle législatif adéquat sur la communauté même font encore défaut. Ceci se traduit alors par une tendance à faciliter les changements à court terme sans développer à long terme les possibilités internes de leadership.

Notre exposé s'articule en trois volets. En premier lieu nous voulons faire des recommandations concernant les compétences d'importance critique pour les années 80. En deuxième lieu, nous voulons présenter des recommandations portant sur les problèmes d'emploi et de développement économique au

## [Texte]

recommendations made by the Nova Scotia Native Women's Association, Nova Scotia Arts and Crafts, Micmac Band Economic Development, and the Micmac Friendship Centre.

The recommendations regarding Public Works of Canada that federal offices be constructed on Indian reserves to accommodate all federal departments which deal with Indians, such as Department of Indian Affairs, National Health & Welfare, Secretary of State, Canada Employment and Immigration, Public Service Commission, and Veterans Affairs. The establishment of federal offices on reserves will develop a stronger economic base for reserves. It will also open greater opportunities for Indian people to gain meaningful employment.

It is recommended that Federal Contracts Regulations be amended to ensure that Indians are given preference in contracts for services, goods, and labour. This will entail developing an inventory of services, goods and labour availability by Indians once the contract regulations are amended. Contract regulations should also stipulate that Indian people be hired with all companies awarded federal contracts.

Regarding internship programs, it is recommended that a quota system be developed for Indian people to be employed in an internship type of program with all levels of government and government agencies. This system has proven effective under the CEIC Student Employment Internship Program and should be extended to all federal departments on a permanent basis.

On research funding, it is recommended that the federal government provide funding so that native organizations can re-examine the concepts of employment, unemployment and labour force participation in light of the changing nature of production processes and lifestyles, and to assess the implications for labour market and employment policies.

Regarding reserve industries, it is recommended that incentives should be established so that both small and major industries can be established on reserves. This would mean developing a strong Indian Economic Development Fund for grants, contributions, and loans for Indian entrepreneurs. An incentive program should also be developed to allow nonIndian groups and corporations to establish businesses on Indian lands.

On equalization grants, it is recommended that whenever equalization grants are transferred from the federal government to a provincial government, the Indian portion should be deducted by the federal government and sent directly to band councils. At present, Indians are counted as part of the provincial population, but Indians never benefit from these funds.

## [Traduction]

niveau des réserves. Enfin, nous voulons vous présenter les recommandations formulées par les groupes suivants: «Nova Scotia Native Women's Association», «Nova Scotia Arts and Crafts», «Micmac Band Economic Development» et «Micmac Friendship Centre».

En ce qui concerne Travaux publics Canada, il est recommandé que soient installés dans les réserves indiennes des bureaux fédéraux destinés à loger tous les ministères fédéraux traitant avec les Indiens, comme Affaires indiennes, Santé et bien-être social, Secrétariat d'État, Emploi et Immigration, Commission de la Fonction publique et Affaires des anciens combattants. L'établissement des bureaux fédéraux dans les réserves favorisera une base économique plus solide pour ces dernières. Cela ouvrira aussi des plus grandes possibilités d'emplois intéressants pour le peuple indien.

Il est recommandé que les règlements fédéraux en matière de marchés soient modifiés de façon à s'assurer que les Indiens se voient accorder la priorité pour les marchés de biens, services et travaux. Une fois ces règlements modifiés, il faudra dresser un inventaire des services, biens et travaux que les Indiens peuvent offrir. Les règlements devraient aussi comprendre une clause stipulant l'emploi d'Indiens par toutes les compagnies qui se voient accorder des contrats fédéraux.

En ce qui concerne les programmes en résidence, il est recommandé que soit mis au point un régime de contingentement pour l'emploi d'Indiens, dans tous les ordres de gouvernements et agences gouvernementales, dans le cadre d'un programme en résidence. L'efficacité de ce système a été prouvée dans le cadre du programme d'emploi d'étudiants en résidence de la CEIC, et il devrait être étendu à tous les ministères fédéraux de façon permanente.

Sur le plan des subventions à la recherche, il est recommandé que le gouvernement fédéral offre des subventions qui permettraient aux organismes autochtones de réexaminer les concepts d'emploi, de chômage et de participation de la population active à la lumière de l'évolution constante des modes de vie et procédés de production et d'en évaluer les applications sur le marché du travail et les politiques d'emploi.

Industries dans les réserves: Il est recommandé que des primes d'encouragement soient instituées de façon à favoriser l'établissement de grandes et petites industries dans les réserves. Ceci signifierait l'établissement d'un fonds solide pour le développement économique des Indiens destiné à alimenter des subventions, des contributions et des prêts pour les entrepreneurs indiens. Un programme d'encouragement devrait aussi être mis au point pour permettre aux groupes de non Indiens et aux corporations de se lancer en affaires sur les terres indiennes.

Subventions de péréquation: Lors du transfert des subventions de péréquation du gouvernement fédéral à un gouvernement provincial, la portion qui revient aux Indiens devrait être déduite par le gouvernement fédéral et envoyée directement aux conseils de bande. A l'heure actuelle, les Indiens sont considérés comme faisant partie de la population provinciale mais, en fait, ils ne bénéficient jamais de ces fonds.

*[Text]*

As major training will soon take place in Nova Scotia for offshore oil and natural gas, mineral exploration and deep-sea fishing, it is recommended, if federal funds are to be utilized for this type of training, that training seats should be guaranteed for Indian people.

Regarding chartered banks, it is recommended that agreements should be initiated by the federal government to establish chartered banks on reserves in consultation with band councils. This would provide the availability of all banking services to reserve residents and it would provide Indian employment opportunities in the banking field.

It is recommended that the Public Service Employment Act should be changed to give Indian applicants top preference in public service employment. This would mean that the same criteria used for Canadian veterans be used for Canadian Indians.

Regarding guaranteed training seats, it is recommended that all training programs undertaken in the Province of Nova Scotia, funded by the federal government, must guarantee seat availability for Indians.

As recommended by the National Indian Brotherhood on September 12, 1980, it is recommended that a secretariat be established to co-ordinate the delivering of economic development programs to Indians from the Department of Indian Affairs, DREE, Manpower, and other federal agencies. It is recommended that the federal government, through the Employment and Immigration Commission, undertake three modes that are complementary to Indian self-government and community-based planning.

## • 1940

First, the commission must work towards establishing a framework option at the local CEIC level that is compatible with the needs and circumstances of band councils. It is envisaged that through this framework, consultation and planning will occur. The CEIC must be able to define exactly its parameters of involvement and points of reference, and should have the capacity to design, in consultation with the bands, a plan of action for the training and marketing of natives seeking employment and training. Emphasis must also be placed on ensuring that an investment is made in enhancing the community's knowledge of the labour market, its conditions and shortcomings. It must also reflect the paramountcy of establishing and maintaining means for the band to build up a specialty function relative to employment and training under their control.

This approach should allow the bands an opportunity to experiment with various structures and will allow a long-term commitment to evolve. Sufficient analysis and direction will emanate from within the community.

Secondly, the most pressing requirement at present is the need to deinstitutionalize existing training methods and approaches. Sufficient flexibility must be established to allow the

*[Translation]*

Compte tenu du fait que d'importants programmes de formation seront bientôt entrepris en Nouvelle-Écosse dans le domaine de l'exploration maritime de pétrole et de gaz naturel, l'exploration de minerais et la pêche hauturière, il est recommandé que, si des fonds fédéraux servent au financement de ce type de formation, que des places soient réservées pour des Indiens.

Banques à charte: Il est recommandé que le gouvernement fédéral conclue des accords en vue de l'établissement de succursales de banques à charte dans les réserves, en consultation avec les conseils de bande. Ceci permettra de mettre à la disposition des résidents des réserves des services bancaires complets et permettra d'offrir aux Indiens des possibilités d'emploi dans le domaine bancaire.

Fonction publique du Canada: Il est recommandé que la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique soit modifiée de façon à accorder une priorité aux candidats indiens à l'emploi dans la Fonction publique. Ceci signifie en fait que les critères adoptés pour les anciens combattants canadiens le seraient aussi pour les Indiens canadiens.

Places assurées en formation: Il est recommandé que tous les programmes de formation entrepris dans la province de la Nouvelle-Écosse et financés par le gouvernement fédéral assurent des places aux Indiens.

Secrétariat: Comme le proposait la Fraternité des Indiens du Canada (National Indian Brotherhood), le 12 septembre 1980, il est recommandé que soit établi un secrétariat destiné à coordonner la mise en œuvre de programmes de développement économique à l'intention des Indiens et à partir des ministères des Affaires indiennes, de l'Expansion économique régionale, de l'Emploi et d'autres agences fédérales. Il est recommandé que le gouvernement fédéral, par le truchement de la Commission de l'Emploi et de l'Immigration, entreprenne trois méthodes qui sont complémentaires aux concepts de planification communautaire et d'auto-gouvernement indien.

En premier lieu, la Commission doit tendre vers l'établissement, au niveau du CEIC local, d'un cadre de travail optionnel compatible avec les besoins et le contexte des conseils de bande. Un tel cadre de travail devrait favoriser la consultation et la planification. Le CEIC doit être en mesure de définir exactement ces paramètres d'application et ces points de références et devrait pouvoir concevoir, en consultation avec les bandes, un plan d'action pour la formation et l'entrée sur le marché d'autochtones en quête d'emplois et de formation. Il faut aussi mettre l'accent sur l'effort qui doit être fourni pour faire connaître à la communauté le marché du travail, ses conditions et ses lacunes. Cet effort doit aussi refléter l'importance primordiale qu'il faut accorder à établir et à maintenir les moyens nécessaires à la bande pour se bâtir une spécialité en ce qui a trait aux activités d'emploi et de formation dans sa juridiction.

Ceci devrait offrir aux bandes la possibilité d'essayer diverses structures et favoriserait le développement d'un engagement à long terme. La communauté devrait, à la longue, faire preuve de capacités d'analyse et de direction.

En deuxième lieu, ce qu'il y a de plus urgent, présentement, c'est la désinstitutionnalisation des méthodes et techniques actuelles de formation. Il faut établir suffisamment de flexibi-



*[Texte]*

activation of a wide range of training opportunities. The basis on which they exist does not adequately relate to the native situation. All too often a macro-economic perspective limits micro-economic planning. The approaches appear disjointed and not fully compatible with the requirements of the labour market. Native leaders need an opportunity to plan to meet their community's training requirements over the long term. The community's own requirements and development schemes should be augmented as much as possible.

Native leaders are having a difficult time gaining access to the existing needs committees. As can be appreciated, provincial jurisdiction in training remains as the basis for federal support. Hence any training proposed within the provincial boundaries must be arrived at by consultation with provincial governments before it is acknowledged, let alone supported.

The difficulty this poses for band governments under federal jurisdiction can best be described by the following scenario. If a status Indian association proposes a comprehensive management and community planning training process as a condition for increased authority and responsibility, they would have to have it sanctioned by the province prior to its consideration by the Manpower needs committee, the effect of which would be approaching the province for the means to qualify future Indian self-government. This is unacceptable to Indian leaders, as they are of the opinion that the province does not have jurisdiction on reserves. This stalemate cannot be broken unless the province concedes authority for training on reserves. The federal government does not possess the means by which specialized professional training for bands can be supported in isolation of the provinces. A band's own progress towards self-government is stymied as a result.

A comprehensive Indian training program should be established which will allow a band an opportunity to determine its training and development needs relative to self-government and community-based planning. Skill programs designed and functioning under provincial control should possess the means by which the native communities themselves can purchase seats according to their requirements. The policy planning process should include full native representation and consultation.

Native people are not fully benefiting from existing skill training programs. This is a result of the planners not fully considering the barriers to participation by natives. Unrealistic prerequisites, lack of elementary level basic training, unrealistic educational requirements and basic poor planning have resulted in either an oversupply of one particular skill or an imbalance of complementary sectorial skills, i.e., construction trades. It is the opinion of native leaders that unless a fair degree of input is accorded them in the design, maintenance, and planning of training programs, the cycle of ill-gotten and ill-conceived marketable skills of natives will never be broken. It is imperative that this be done as soon as possible, as many

*[Traduction]*

lité pour permettre la mise en œuvre d'une vaste gamme de possibilités de formation. La formule actuelle ne s'adapte pas à la situation des autochtones. Bien souvent, une perspective macro-économique limite la planification micro-économique. Les approches semblent incohérentes et peu compatibles avec les exigences du marché du travail. Les leaders autochtones doivent pouvoir effectuer une planification à long terme en fonction des besoins en formation de leur communauté. Les plans de développement et besoins propres de la communauté devraient être approfondis le plus possible.

Les leaders autochtones ont de la difficulté à avoir accès aux comités existants sur les besoins. De toute évidence, la juridiction provinciale en matière de formation demeure la base de l'appui fédéral. Par conséquent, toute formation proposée à l'intérieur des limites provinciales doit être définie en consultation avec les gouvernements provinciaux avant qu'elle ne soit reconnue, et encore moins appuyée.

Le scénario suivant illustre mieux les difficultés que ceci représente pour les gouvernements de bande sous juridiction fédérale. Une association d'Indiens de plein droit qui propose un plan complet de formation en administration et en planification communautaires comme condition d'autorité de responsabilités accrues doit d'abord le faire approuver par la province avant de le soumettre au comité des besoins en main-d'œuvre; ce qui signifie en fait s'adresser à la province pour les moyens de réalisation future de l'auto-gouvernement indien, chose inacceptable quant aux leaders indiens puisqu'à leur avis, la province n'a aucune juridiction sur les réserves. La situation est sans issue à moins que les provinces ne cèdent aux réserves l'autorité en matière de formation. Le gouvernement fédéral ne possède pas les moyens par lesquels il peut offrir à l'intention des bandes une formation professionnelle spécialisée indépendamment des provinces; par conséquent, l'évolution d'une bande vers l'auto-gouvernement est vouée à l'échec.

Il faudrait établir un programme complet de formation des Indiens qui donnerait à une bande la possibilité de définir ses besoins en matière de formation et de développement en fonction du concept de l'auto-gouvernement et de la planification communautaire. Les programmes de formation conçus et mis en œuvre sous la juridiction provinciale devraient prévoir des moyens par lesquels les communautés autochtones pourraient, de par elles-mêmes, se procurer des places en fonction de leurs exigences. La planification des politiques devrait comprendre l'entière représentation et consultation des autochtones.

À l'heure actuelle, les autochtones ne bénéficient pas pleinement des programmes de formation spécialisée existants. Et ce en raison du peu d'importance accordée par les planificateurs aux obstacles à la participation des autochtones. Des exigences préalables peu réalistes, un manque de formation de base au niveau élémentaire, des exigences en matière d'instruction peu réalistes et une piètre planification de base se sont soldées soit par une sursaturation dans un domaine de compétence particulier, soit par un déséquilibre au niveau des compétences sectorielles complémentaires, par exemple, les métiers de la construction. Selon les leaders autochtones, à moins qu'un degré raisonnable d'apport ne soit accordé pour la conception, le

## [Text]

prospective employers and economic development opportunities will fall by the wayside. This investment in the long term will eventually prove itself worthy from a cost-benefit perspective.

The final consideration and role for Employment and Immigration is in the area of research and development. Because of the many developmental opportunities functioning in the communities as a result of employment development programs, much study is needed into the native work ethic and values, marketing research development, productivity and management, effective manpower planning, counselling and assessment alternatives, career guidance, skill upgrading and support, technological exploration and training, and a variety of other research into training requirements necessary for long-term development.

These three processes can immediately be supported and activated by the minister involved. The native leadership believes in a firm investment in its community and people. The situations and social ills presently encountered manifest themselves over and over in suicides, jails, school drop-outs, skid row, degradation and poverty. Native people have never fully accepted that the principle of equality of opportunity applies to them. Past experience certainly confirms this notion.

Appendix I is a letter from the Nova Scotia Native Women's Association, President Helen Martin.

**Mr. Hawkes:** Mr. Abram, do you have copies of the appendices, or is this your only copy?

**Mr. Abram:** This is my only copy.

**Mr. Hawkes:** Thank you. I just wondered if you had them and we had not taken them from you.

**Mr. Abram:** No.

The letter is to Stanley Johnson, President, Union of Nova Scotia Indians, Micmac Post Office, Hants County, Nova Scotia:

Please find the attached our recommendation to the Parliamentary Task Force on Employment Opportunities for the '80s for "Native Women Development Centre".

Thank you for the opportunity to express our views and concerns of Native women in Nova Scotia. Kindly extend my best wishes to Mr. Warren Allmand.

And it is from Helen Martin, President, N.S. Native Women's Association.

The proposal reads:

## [Translation]

maintien et la planification des programmes de formation, le cercle vicieux des compétences mal développées et inadaptées chez les autochtones ne sera jamais brisé. Il est urgent que ceci soit mis en application le plus tôt possible, si l'on ne veut pas manquer de nombreuses possibilités de développement économique et de perspectives d'emploi. Ceci représente un investissement à long terme qui s'avérera fort valable dans l'optique d'un rapport coûts-bénéfices.

Les considérations finales et le rôle du ministère de l'Emploi et de l'Immigration se situent au niveau de la recherche et du développement. Compte tenu des nombreuses possibilités de développement à l'intérieur des communautés à la suite des programmes de développement de l'emploi, il faut beaucoup étudier les valeurs et l'éthique au travail des autochtones, la commercialisation du développement de la recherche, la productivité et la gestion, la planification efficace de la main-d'œuvre, les possibilités d'orientation et d'évaluation, l'orientation de carrières, le maintien des compétences et le perfectionnement, l'exploration et la formation technologiques et autres sujets de recherche sur le plan des besoins en formation nécessaires pour un développement à long terme.

Les trois moyens énoncés plus haut peuvent être immédiatement appuyés et mis en œuvre par le ministre concerné. Les leaders autochtones sont partisans d'un investissement ferme dans leurs communautés et leur peuple. Les situations et maux sociaux qui se manifestent actuellement se répètent: suicides, emprisonnements, abandons scolaires, délinquance, pauvreté et déchéance. Les autochtones n'ont jamais vraiment accepté le fait que le principe de l'égalité sur le plan des possibilités s'applique à eux, et l'expérience confirme certainement la conception.

L'annexe I est une lettre de la présidente de la «Nova Scotia Native Women's Association», Helen Martin.

**M. Hawkes:** Monsieur Abram, avez-vous des copies de ces annexes ou bien ceci est-il votre seul exemplaire?

**M. Abram:** C'est mon seul exemplaire.

**M. Hawkes:** Merci. Je me demandais simplement si vous les aviez et si nous avions négligé de vous les prendre.

**M. Abram:** Non.

La lettre est adressée à Stanley Johnson, président, Union of Nova Scotia Indians, Micmac Post Office, Hants County, Nova Scotia:

Vous trouverez ci-joint nos recommandations au Comité de travail de la Chambre des communes qui traite des perspectives d'emploi pour les années 80, pour le Centre de développement des femmes autochtones («Native Women Development Centre»).

Nous vous remercions pour cette possibilité de faire valoir nos points de vue et domaines d'intérêts en ce qui concerne les femmes autochtones de la Nouvelle-Écosse. Veuillez transmettre mes sincères salutations à M. Warren Allmand.

Signé Helen Martin, présidente, Nova Scotia Native Women's Association.

La proposition dit:

## [Texte]

Our recommendations stem from a tremendous need to solve unique problems of Micmac women and their potential employment. Native women in Nova Scotia are the hardest hit and most neglected sector of the unemployed. There is no cure, but a working solution would be the Native Women Development Centre.

Native women often face a forced choice between career and family, and our women today should be able to enjoy both ... as do their non-native sisters. What is required is a strong mechanism to create opportunity for our women by developing a strong attitude platform to fire them into action. A platform that includes:

- Positive self-esteem;
- positive self-image;
- positive self-expectation to (accept the best for themselves).
- Strong self-confidence.

With this foundation, we can create a "Native Women Development Centre" that would include:

- A. Day care facilities
- B. Training centre
  - 1. Visiting Homemakers' course (Geriatrics)
  - 2. Career Development
  - 3. Nutrition education
  - 4. First Aid
  - 5. Consumers education
  - 6. Leadership training
  - 7. Family Life education
  - 8. Life skills
  - 9. Research
  - 10. Micmac culture

## Recommendations

- C. Resource Centre
  - 1. Information on a variety available courses etc.
  - 2. Counselling
    - a. Genetics
    - b. Family planning
    - c. Religion
    - d. Alcohol & Drugs
    - e. Marriage
    - f. Juvenile Delinquents
    - g. Youth counselling.
- D. Crisis

Battered women and children.

Such a Centre would be managed and operated by a Native women staff previously trained for that purpose. A prototype could be set up then spread to other reserves

## [Traduction]

Nos recommandations découlent d'une nécessité cruciale de régler les problèmes particuliers des femmes Micmac et de leurs possibilités d'emploi. Les femmes autochtones en Nouvelle-Écosse représentent le secteur le plus souvent durement atteint et le plus négligé en ce qui a trait au chômage. Il n'existe pas de remède absolu, mais une solution viable pourrait prendre la forme d'un Centre de développement des femmes autochtones.

Les femmes autochtones sont souvent forcées de choisir entre une carrière et la famille et nos femmes d'aujourd'hui devraient être en mesure de faire les deux ... tout comme leurs sœurs non autochtones. Ce qu'il faut, c'est un mécanisme solide offrant à nos femmes la possibilité de développer la forte motivation qui les poussera de l'avant, motivation s'articulant autour de:

- l'estime de soi,
- l'appréciation de sa personnalité,
- la confiance en ses possibilités (accepter ce qu'il y a de meilleur pour soi),
- et la confiance en soi.

A partir de cela, nous pourrions créer un Centre de développement des femmes autochtones qui comprendrait:

- A. Garderies
- B. Centre de formation
  - 1. Cours de services ménagers à domicile (gériatriques)
  - 2. Développement de carrière
  - 3. Formation en matière d'alimentation
  - 4. Premiers soins
  - 5. Education des consommateurs
  - 6. Formation au leadership
  - 7. Formation à la vie de famille
  - 8. Les sciences de la vie
  - 9. La recherche
  - 10. La culture Micmac

## Recommendations

- C. Centre de ressources
  - 1. Renseignements sur les divers cours disponibles
  - 2. Counselling
    - a. génétique
    - b. planification familiale
    - c. religion
    - d. alcool et drogue
    - e. mariage
    - f. délinquance juvénile
    - g. orientation de la jeunesse.
- D. Centre d'urgence

Femmes et enfants maltraités.

Un tel centre serait géré et exploité par un personnel de femmes autochtones préalablement formées à cet effet. Un centre prototype pourrait être monté pour ensuite être



## [Text]

and Zones. This Centre would be community-based for maximum participation and use. It would not only provide employment and training, but also be used as a stepping stone to any field career a Native woman would desire. A natural fallout of this Centre would be community services.

## History of Micmac Women

In the past, Micmac women played an important role in the development and guidance of the family unit and the community. Prior to the advent of European civilization upon our land, the Micmac would often leave their families and communities to secure food by hunting, trapping and fishing. The women had to undertake a great task necessary for the well-being of the family and community. Women hauled water and belongings to the next encampment, gathered firewood, erected wigwams, tanned animal hides, cooking, comforting and teaching the children. Women were always well respected for their hard work and their ability to maintain the family and community intact. The role of the Micmac woman was vital for survival of the Micmac nation. In the process, women developed independence and they gradually acquired decision-making capacity in the conduct of community affairs. However, with the arrival of the Europeans, the role of women was undermined with the exposure to a foreign social, economic and cultural structure. But the importance of the Micmac women in the maintenance and development of strong family and community bonds existed throughout the years, as it does today on reserve communities in Nova Scotia.

• 1950

In the future, our association would like to see native women in better roles, such as lawyers, high level government civil servants, management consultants, journalists, doctors, dentists, veterinarians, professors and teachers, corporation officers, politicians, in general high-profile, high-responsibility jobs and careers.

That is the proposal by the Nova Scotia Native Women's Association.

Appendix 2 is a proposal by the Micmac Arts and Crafts Society of Nova Scotia. It is to Stanley Johnson, President, Union of Nova Scotia Indians, from Carol Bernard, Administrator, Micmac Arts and Crafts Society of Nova Scotia.

I am forwarding some suggestions on behalf of the Micmac Arts and Crafts Society of Nova Scotia for your presentation on behalf of the Micmac people of Nova Scotia on October 21 in Moncton.

## [Translation]

étendu à d'autres réserves et zones. Un tel centre serait situé en plein cœur de la communauté pour une participation et une utilisation maximales. Il servirait non seulement à offrir emplois et formation mais aussi à faire fonction de tremplin vers une carrière extérieure pour toute femme autochtone qui le désire. Des services communautaires constitueraient des retombées naturelles d'un tel centre.

## L'histoire des femmes Micmac.

Dans le passé, les femmes Micmac jouaient un rôle important dans le développement et l'orientation de la cellule familiale et de la communauté. Avant la venue de la civilisation européenne sur notre territoire, les Micmac laissaient souvent leur famille et leur communauté pour aller chasser, trapper et pêcher, en quête de nourriture. Les femmes effectuaient les lourdes tâches nécessaires au bien-être de la famille et de la communauté. Elles transportaient l'eau et des objets d'un camp à l'autre, ramassaient du bois, montaient les wigwams, tannaient les peaux d'animaux, cuisinaient, s'occupaient du bien-être et de la formation de leurs enfants. Les femmes étaient toujours très respectées pour leur travail et leur capacité de maintenir l'intégralité de la famille et de la communauté. Le rôle de la femme Micmac était vital pour la survie de la nation Micmac. Ce faisant, les femmes ont acquis une certaine indépendance et, graduellement, une capacité sur le plan de la prise de décision pour la conduite des affaires communautaires. Cependant, avec l'arrivée des Européens, le rôle de la femme a été diminué au contact d'une structure sociale, économique et culturelle étrangère. Néanmoins, l'importance des femmes Micmac, en ce qui concerne le maintien et le développement de liens familiaux et communautaires solides, a continué d'exister au fil des ans comme elle existe aujourd'hui dans les communautés des réserves de Nouvelle-Écosse.

À l'avenir, notre association voudrait voir les femmes autochtones avoir de meilleurs emplois comme avocats, hauts fonctionnaires, conseillers en gestion, journalistes, docteurs, dentistes, vétérinaires, professeurs d'école et d'université, employées de grandes entreprises, politiciens, bref, des postes et des carrières de haut standing comportant de grandes responsabilités.

Ceci constitue la proposition de la Nova Scotia Native Women's Association.

L'annexe 2 est une proposition de la Micmac Arts and Crafts Society of Nova Scotia. Elle est adressée à Stanley Johnson, président, Union of Nova Scotia Indians, de Carol Bernard, administrateur, Micmac Arts and Crafts Society of Nova Scotia.

Je vous envoie certaines suggestions de la part de la Micmac Arts and Crafts Society of Nova Scotia pour que vous les présentiez au nom du peuple Micmac de Nouvelle-Écosse le 21 octobre à Moncton.

## [Texte]

As you are probably aware, Indian Affairs have committed themselves to cutting our budget by 15 per cent a year over a five-year period, starting this year, until we are down to a basic core funding based on per capita shares. This means that we have to really dig out and sell our crafts, both retail and wholesale, with price increases, in order to generate enough revenue to continue operating. In order to do this effectively, we need more staff. We need people in marketing, sales, advertising and promotion. This staff would need intensive training. We have at present no native people trained in the above fields, that I am aware of, and with cutbacks in funding we cannot hire, let alone train, them efficiently. In view of the above, I am submitting the following suggestions:

The federal government reconstruct their funding formula for provincial native associations, a basic core funding, consistent throughout all the provinces and territories, and then the per capita share on top of that base. This way, the smaller provinces get a fair share.

Indian Affairs decrease the welfare budget, if need be, to increase the Economic Development Fund to enable reserves and native groups to bring industries in and small businesses through loans. Also, allow more for operating capital for the small business start-up costs. At the present time they seem to be promoting the welfare system. Every year the welfare budget gets bigger and the Economic Development Fund lower.

More funds be made available through the Department of Indian Affairs for native training programs. Indians now have to rely on Canada Employment Centres, sometimes having to wait up to two years for training.

Training funds be set aside in the budget at the beginning of the fiscal year for arts and crafts projects that could run longer than 16 or 20 weeks as did the old Canada Works. The new Canada Community Development Projects presumably can run into 1982, but I have had two calls on projects we have submitted and on one the man-weeks were cut back from nine months to six months, and on the other the trainees were cut from ten to seven. That does not give us enough time to train people efficiently in such courses as weaving, duffle wear. Also, out of 10 or 12 proposals submitted, we may get four or five approved. The success or failure of this society depends on getting more trained, full-time producers.

## [Traduction]

Comme vous le savez probablement, le ministère des Affaires indiennes s'est engagé à couper notre budget de 15 p. 100 par an sur une période de 5 ans, jusqu'à ce que nous atteignions un système de budgétisation fondé sur des parts per capita. Ceci signifie que nous allons avoir à nous décarcasser pour vendre nos articles d'artisanat, tant en gros qu'au détail, avec des augmentations de prix de façon à créer suffisamment de revenus pour pouvoir subsister. Pour cela, il faut plus de personnel. Nous avons besoin de gens dans les domaines du marketing, des ventes, de la publicité et de la promotion. Ce personnel aura besoin d'une formation intensive. Nous n'avons, à l'heure actuelle, à ma connaissance, aucun autochtone formé dans un des domaines ci-haut mentionnés, et, avec les coupures de budget, nous ne pouvons en engager et encore moins en former efficacement. Compte tenu de ce qui précède, je présente les propositions suivantes:

Que le gouvernement fédéral repense sa formule de financement pour les associations autochtones provinciales, une formule de financement de base, constante dans toutes les provinces et les territoires, et qu'il y ajoute la part per capita. Ceci serait plus équitable pour les plus petites provinces.

Que les Affaires indiennes diminuent leur budget de bien-être, s'il le faut, de façon à augmenter leur fonds de développement économique pour permettre aux réserves et aux groupes d'autochtones d'attirer les industries et les petites et moyennes entreprises avec des prêts. Il faut aussi prévoir un plus gros fonds d'exploitation pour les frais de démarrage de petites et moyennes entreprises. A l'heure actuelle, il semble que se soit le système de bien-être qui soit favorisé. Le budget de bien-être grossit d'année en année et les fonds de développement économique diminuent.

Que plus de fonds soient alloués aux programmes de formation des autochtones par le ministère des Affaires Indiennes. A l'heure actuelle, les Indiens doivent avoir recours au Centre d'Emploi du Canada, attendant parfois jusqu'à deux ans avant d'obtenir une formation.

Que des fonds de formation soient réservés dans le budget, au début de chaque exercice financier, pour les projets d'artisanat qui pourraient s'étendre sur plus de 16 à 20 semaines, comme c'était le cas pour l'ancien programme Canada au travail. Les nouveaux projets de développement communautaire du Canada peuvent supposément s'étendre jusqu'à 1982, mais j'ai déjà eu deux appels concernant des projets que nous avons présenté dans un cas, les semaines-personnes ont été réduites de neuf mois à six mois et dans l'autre cas, le nombre de stagiaires a été réduit de dix à sept. Ceci ne donne pas suffisamment de temps pour une formation efficace dans les domaines comme le tissage et la manufacture de vêtements chauds. Qui plus est, sur dix ou douze propositions présentées, nous n'en avons en général pas plus que quatre ou cinq d'approuvées. Le succès ou l'échec de cette société dépend de l'obtention d'un plus grand nombre de producteurs à plein temps bien formés.

## [Text]

A satisfactory agreement be drawn up with DREE geared for native groups in Nova Scotia or the Atlantic region for such projects as craft co-operatives, outlets, tanneries, duffle-wear industries, et cetera.

Other federal funding agencies open their doors to native proposals. The term "duplication of services" was worn out years ago.

## • 1955

Lower the education standards for natives seeking employment. A good example of this is the native teachers training program at Nova Scotia Teachers College in Truro. The public service, private industry—all employers should be urged to do the same thing, especially for unskilled job vacancies. For example, many native crafts people have become skilled enough to teach weaving, leatherwork, basketry, et cetera. But schools and other institutions would not hire them on a long-term basis because of lack of education.

Incentives and motivations planned by government, making funds available and space bought to train native in business administration and business management, hotel/motel industries, office, etc. Excellent courses are taught at Dalhousie and many other universities. Training of this nature would be an asset to many or all native groups, including band councils. Very often, LEAP projects are approved but 95 to 100 per cent fail because of lack of skilled management personnel. Non-Indian management has failed over and over again, in the operational and start-up phases of Indian industries started in Nova Scotia. Examples of this is the Abenaki Motel and Glooscap Lumber.

There are many projects which could be undertaken by government bodies here in Nova Scotia which would provide employment and training for our Micmac people, in specific fields. One could be a reforestation program for black and white ash, by the Department of Lands and Forests. Our cash supply, necessary for baskets, is depleting, making it necessary but costly to go to Maine every two weeks for enough ash to keep us in baskets for market. DREE and LEAP could initially sponsor fur farms. Tanneries are needed for a local source of leather.

Instructors—natives, could be hired through Manpower, to teach arts and crafts in the federal institutions, and the finished products could be marketed by the provincial arts and crafts corporations. Assistance by the Department of Development, in an intense promotional campaign to market our crafts in Canada and abroad could be

## [Translation]

Qu'une entente satisfaisante avec le MEER soit signée pour les groupes d'autochtones en Nouvelle-Écosse ou dans la région de l'Atlantique pour des projets comme les coopératives d'artisanat, des points de vente, des tanneries, des manufactures de vêtements d'extérieur, etc.

Que d'autres organismes de financement fédéraux accueillent les propositions des autochtones. L'expression «dédoublage des services» est passée de mode il y a bien longtemps.

Que les exigences en matière d'instruction soient réduites pour les autochtones en quête de travail. Par exemple: le programme de formation des enseignants autochtones au Nova Scotia Teachers College à Truro. La Fonction publique, le secteur privé et tous les employeurs devraient être encouragés à en faire de même, particulièrement pour les postes non spécialisés vacants. Par exemple, de nombreux artisans autochtones sont devenus suffisamment spécialisés pour enseigner le tissage, le travail du cuir, la vannerie, etc. Par contre, les écoles et instituts ne leur offriraient pas de postes à long terme en raison de leur manque d'instruction.

Que des formes d'encouragement et de motivation soient prévues par le gouvernement, offrant des fonds et des locaux achetés pour la formation d'autochtones dans les domaines de l'administration des affaires à la gestion des affaires, de l'industrie des hôtels et motels, du travail de bureau, etc. L'université Dalhousie et bien d'autres offrent d'excellents cours dans ces domaines. Une telle formation serait un atout pour de nombreux groupes d'autochtones, y compris les conseils de bande. Très souvent, des projets PACLE sont approuvés, mais 95 à 100 pour cent des participants échouent à cause d'un manque de personnel qualifié en administration. L'administration par des non-Indiens d'industries indiennes lancées en Nouvelle-Écosse a été un échec à plus d'une reprise, aux niveaux opérationnels et au démarrage. Le motel Abenaki et Glooscap Lumber en sont des exemples.

De nombreux projets pourraient être entrepris par des organismes gouvernementaux en Nouvelle-Écosse, projets qui offriraient au peuple Micmac emplois et formation dans des domaines spécialisés. Un de ces projets pourrait prendre la forme d'un programme de reforestation des frênes noir et blanc par le ministère des Terres et Forêts. Nos réserves de frênes, indispensables pour les paniers, diminuent sérieusement, ce qui nous oblige à aller en chercher, à grand prix, dans le Maine toutes les deux semaines, si nous voulons produire suffisamment de paniers pour le marché. Le MEER et le PACLE pourraient, au départ, commander des fermes de fourrures. Il nous faut des tanneries comme sources locales de cuir.

Instructeurs: Des autochtones pourraient être engagés par le truchement de Main-d'œuvre, pour enseigner les métiers d'artisanat dans les institutions fédérales et les articles ainsi produits pourraient être mis sur le marché par les corporations provinciales d'artisanat. Le ministère du Développement pourrait contribuer au lancement



*[Texte]*

launched. The Micmac people of Nova Scotia have much to offer the economy and labour force of Nova Scotia, given the opportunity and some financial assistance to get them started. But first of all, the old attitude of "send Indians to Indian Affairs if they want a loan" has to be discarded. They do not send the Jews to Israel or the Blacks to Africa.

The Department of Indian Affairs could hire and train the native people to put in place at senior levels throughout the Department of Indian Affairs. Indian people hired by the Department very rarely get past the junior positions, and if they do and they prove too sympathetic to the Indian cause, suddenly their jobs become redundant. We have too many non-Indians, non-skilled at their jobs, many of whom have never been on an Indian reservation or had any contacts with native people, trying to run, or advise, or consult with Indian band and Indian organizations. They sit behind desks and use telephones. Why not hire three Indians to do three jobs efficiently and knowingly, for the same amount of money the government is paying that one non-Indian who is not doing it efficiently? In many cases, the whole key to the situation is training and opportunity for native people.

Trudeau's speech on the Constitution of Canada, on TV, stated that there would be ensured equal opportunities for all Canadians, regardless of race, colour and creed. I firmly believe by that statement alone that Section 94 of the BNA Act is on the way out. If Trudeau is not stopped we may as well spit into the wind as put forth these suggestions or any native proposals to help upgrade the social and economic situation of the Micmac people on reserves, to help them maintain their cultural heritage and identity—separate from that of all other nationalities of Canada who call themselves Canadians. We will no longer be special people with special rights.

Also, I believe that the cutbacks we are facing at Arts & Crafts Society is another step in the implementation of the white paper policy of 1969. A 15 per cent cut per annum may mean one less staff member a year for us. We are working with a skeleton staff of five now. What do we face five years down the road?

• 2000

Our budget format is 20% administration and 80% programs. Why is the national figure for the Department of Indian Affairs just the opposite? Why not more programs, especially programs aimed at training our native

*[Traduction]*

d'une campagne de promotion pour la commercialisation de nos articles d'artisanat au Canada et à l'étranger. Le peuple Micmac de la Nouvelle-Écosse pourrait grandement contribuer à l'économie de la population active de la Nouvelle-Écosse, si on lui donne l'occasion et une certaine aide financière pour le départ. Cependant, l'éternelle attitude "d'envoyer les Indiens aux Affaires indiennes s'ils ont besoin d'un emprunt" doit être mise de côté. On n'envoie pas les Juifs en Israël ou les Noirs en Afrique.

Le ministère des Affaires indiennes pourrait engager et former des autochtones et les placer à des postes cadres dans le Ministère même. Les Indiens engagés dans le Ministère accèdent rarement à des postes plus élevés que le niveau junior, et s'ils y accèdent et semblent accorder trop d'attention à la cause indienne, leurs postes deviennent, comme par hasard, surnuméraires. Nous avons bien trop de non-Indiens, non formés à leur travail, et dans la plupart des cas n'ayant jamais été dans une réserve indienne ou eu quelque contact que ce soit avec les autochtones, qui essaient de gérer, de conseiller ou de consulter les bandes indiennes et les organismes indiens. Ils sont à leur bureau et se servent du téléphone. Pourquoi ne pas engager trois Indiens qui s'acquitteraient efficacement des fonctions de trois postes pour le même montant d'argent que le gouvernement paye à un non-Indien qui ne s'acquitte pas efficacement de ses tâches? Dans bien des cas, il suffirait, pour régler la situation, de donner au peuple autochtone la formation et les occasions nécessaires.

Dans son discours à la télévision sur la Constitution du Canada, Trudeau disait que tous les Canadiens, quelles qu'en soient la race, la couleur et la croyance, se verraient assurer l'égalité d'accès à l'emploi. Je suis fermement convaincu par une telle affirmation que l'article 94 de l'Acte de l'Amérique du Nord britannique est en voie de disparition. Si Trudeau n'est pas arrêté, ce serait crier dans un ouragan que de présenter ces suggestions ou toute autre proposition autochtone dans un effort de relever la situation sociale et économique du peuple Micmac dans les réserves, dans un effort de les aider à conserver leur identité et leur héritage culturel, indépendamment de toutes les autres nationalités au Canada qui se disent Canadiennes. Nous ne serions plus alors un peuple spécial avec des droits particuliers.

Je crois aussi que les coupures de budget auxquelles nous avons à faire face pour la Arts and Crafts Society est une autre étape vers la mise en œuvre du Livre blanc de 1969. Une coupure de 15 pour cent par an pourrait signifier pour nous un membre de moins par an dans le personnel. Déjà nous travaillons avec un personnel réduit à cinq. Qu'est-ce qui nous attend dans cinq ans?

Vingt pour cent de notre budget est consacré à l'administration et 80 pour cent aux programmes. Pourquoi est-ce l'inverse dans le cas du budget du ministère des Affaires indiennes? Pourquoi ne prévoit-il pas de pro-

**[Text]**

people to become skilled workers, and less administration?

Thank you for giving us the opportunity to participate through you in this presentation. Good luck to you. I hope someone on the Task Force is sympathetic to the plight of the Micmac people. Too many things have gone unsaid and unheard for too long.

That is from Carol Bernard, Administrator, Micmac Arts and Crafts.

I realize I am going on a little longer with the presentation than 15 minutes.

**The Chairman:** It is okay. Yes, yes.

**Mr. Abram:** I have one short letter. Mr. Pictou will not forgive me if I do not read it.

This is from the Shubenacadie Band Council.

Mr. Stanley Johnson, President, Union of Nova Scotia Indians.

Re: Parliamentary Task Force on Employment Opportunities for the '80s.

In order for the government to create employment opportunities for the Micmac people in the Maritime area the government itself will have to prove how sincere they are in their attempt to create such an employment program. The first thing that must happen is that the government will have to start paying attention to what the Native leaders within our province have to say on education and job creation problems in our Native communities.

The following are just some of these areas that will have to be taken into consideration;

- 1) Create an apprenticeship training program geared to Native population work force,
- 2) Create an incentive program for people in training,
- 3) Create an effective on-reserve development program,
- 4) Create an effective means of providing research and development funds to Native groups and Bands,
- 5) Create a Band staff training program geared to those staff personnel taking over jobs within the government itself.

These are just five of the areas that will have to be looked at, which are of a very vital importance to any job creation program set up by the government of Canada.

That is from Leonard Pictou, Economic Development Officer, Shubenacadie.

That is all.

**The Chairman:** That is all? Okay.

Thank you very much, Mr. Abram.

**[Translation]**

grammes, surtout des programmes visant à former des travailleurs spécialisés chez les autochtones, et moins d'administration?

Je vous remercie de nous avoir accordé la possibilité de nous faire entendre aujourd'hui et vous souhaite bonne chance. J'espère que quelqu'un parmi les membres du Comité de travail sera sensible à la situation tragique du peuple Micmac. Trop de choses n'ont pas été dites ou entendues depuis bien trop longtemps.

Ce qui précède venait de Carol Bernard, administrateur, Micmac Arts and Craft.

Je me rends compte que je prends un peu plus de temps que les quinze minutes allouées.

**Le président:** Je vous en prie.

**M. Abram:** J'ai encore une courte lettre que M. Pictou ne me pardonnera pas d'avoir passée sous silence.

Elle vient du conseil de bande, Shubenacadie.

M. Stanley Johnson, président, Union of Nova Scotia Indians.

Objet: Comité de travail de la Chambre des communes qui traite des perspectives d'emploi pour les années 80.

Pour que le gouvernement crée des perspectives d'emploi pour le peuple Micmac dans les Maritimes, le gouvernement lui-même aura à prouver sa sincérité si un programme d'emploi doit exister. D'abord, le gouvernement devra commencer à écouter ce que les leaders autochtones de notre province ont à dire au sujet des problèmes d'instruction et de création d'emplois dans nos communautés autochtones.

Voici quelques-uns des secteurs qui devront être pris en considération:

- 1) Créer un programme d'apprentissage adapté à la main-d'œuvre autochtone,
- 2) créer un programme d'encouragement pour les stagiaires,
- 3) créer un programme de développement efficace dans les réserves mêmes,
- 4) créer des moyens efficaces de subventionner les activités de recherche et de développement des bandes et groupes autochtones,
- 5) créer un programme de formation du personnel des bandes destiné à prendre la relève de certains postes au gouvernement même.

Ce ne sont que cinq des points qui devront être examinés et qui ont une importance capitale pour l'établissement de tout programme de création d'emploi par le gouvernement du Canada.

Cette lettre venait de Léonard Pictou, agent du développement économique, Shubenacadie.

Nous avons terminé.

**Le président:** Très bien.

Merci beaucoup M. Abram.

**[Texte]**

You can be sure that we have listened with great interest to your brief. This is an excellent brief. We cannot promise that we will follow all your recommendations, but knowing Mr. Allmand as a former Minister of Indian Affairs, you can be sure that he will try to work with the other members of the task force to help you as soon as possible.

During our public hearings we have heard many, many groups speaking about your problems, and you can be sure that we are aware of your difficult situation. As I said, we cannot promise that we will solve all your problems, but we appreciate your recommendations.

My friend, Mr. Hawkes, has many reserves in his province, so he is aware of the situation more than I am, and I will ask him to start the questioning.

**Mr. Hawkes:** Okay.

Thanks, Mr. Abram. That is quite a complete brief and I want to congratulate you on it.

I am interested tonight in discerning, I think, to what extent the situation is similar for Indian people in this province and in the western provinces. We have yet to take testimony in Quebec and Ontario, so I cannot make that comparison, but I think you will find that theme in a lot of the questions that I am going to ask.

The brief of the Saskatchewan Federation of Indians was consistent in its elements of self-government and economic development; there is a great deal of consistency there. They are obviously better funded, judging from the completeness of their economic forecasts. They have moved to the point of proposing their own bank for Indian and Native people in Saskatchewan. They said the place to start in providing money to bands was by closing down that building in Ottawa, firing all the staff, taking the money and giving it to Indian band councils.

• 2005

Would that perspective be consistent with your own view, or do you see a continuing role for that department?

**Mr. Abram:** Yes. As a matter of fact, the problem of Indian Affairs continuing has been a contentious problem with the Indian leadership in Nova Scotia as well as New Brunswick. There is a fifty-fifty feeling right now that Indian Affairs really does not serve a purpose and that, in fact, we would be better served if Indian Affairs were to close their doors and that administration money turned over to bands.

Another feeling is that if, in fact, Indian Affairs were to close their doors, we would lose a direct link between Treasury Board and the Indian community. For instance, the welfare programs that are now administered on reserves would be given a predetermined amount and they would say, well, fit your need into what we can see with the money we give you here. So, in fact, if the resources given Indian Affairs are given to Indian bands, I think a lot of the Indian leadership in the country would support the phasing out of Indian Affairs.

**[Traduction]**

Soyez assuré que c'est avec grand intérêt que nous avons écouté votre exposé qui était excellent. Nous ne pouvons pas vous promettre de suivre toutes vos recommandations mais, connaissant M. Allmand en tant qu'ex-ministre des Affaires indiennes, je vous assure de sa collaboration avec les autres membres du comité de travail pour ce qui est de vous aider le plus tôt possible.

Au cours de nos audiences publiques, nous avons entendu de nombreux groupes faisant état de vos problèmes et vous pouvez être certain que nous sommes bien conscient de la situation difficile que vous vivez. Comme je vous le disais, nous ne pouvons pas vous promettre de régler tous vos problèmes mais nous sommes sensibles à vos recommandations.

Il y a beaucoup de réserves dans la province de mon ami, M. Hawkes; il est donc conscient de la situation, bien plus que moi, et je lui demanderai de commencer le débat.

**M. Hawkes:** D'accord.

Merci M. Abram. C'était un exposé très complet et je tiens à vous en féliciter.

Fait intéressant, je constate ce soir à quel point la situation des Indiens dans cette province est semblable à celle des Indiens des provinces de l'Ouest. Nous n'avons pas encore entendu de témoignages du Québec ni de l'Ontario; je ne peux donc pas faire de comparaison. Je pense seulement que l'on retrouvera bien des choses dans les questions que je vais poser.

Les éléments de l'exposé de la Fédération des Indiens de la Saskatchewan s'inscrivaient avec logique dans l'optique d'un auto-gouvernement et d'un développement économique; de toute évidence, ils disposent de plus de fonds si l'on en juge par l'étendue de leurs prévisions économiques. Ils en sont au point de proposer leur propre banque pour les peuples indiens et autochtones de la Saskatchewan. Ils prétendent que pour commencer à trouver des fonds pour les bandes, on pourrait fermer cet édifice à Ottawa, mettre tout le personnel à la porte, prendre cet argent et le donner aux conseils de bandes indiennes.

Cet ordre d'idée correspondrait-il à votre propre point de vue ou bien voyez-vous un rôle continu pour ce ministère?

**M. Abram:** Oui. En fait, la question de la continuité du ministère des Affaires indiennes fait l'objet d'une controverse chez les leaders indiens, tant de la Nouvelle-Écosse que du Nouveau-Brunswick. Les points de vue sont également partagés, à l'heure actuelle, quant à l'utilité de ce Ministère et que nous aurions, effectivement, tout intérêt à ce que le ministère des Affaires indiennes soit dissous et que l'argent consacré à son administration soit transféré aux bandes.

Un autre point de vue est que, en fait, si le Ministère des Affaires indiennes devait fermer ses portes, nous perdriions le lien direct qui relie le Conseil du Trésor et la communauté indienne. Par exemple, les programmes de bien-être actuellement administrés dans les réserves se verraient accorder un montant prédéterminé et nous nous ferions dire d'adapter nos besoins aux montants qui nous sont donnés. Ainsi, si effectivement les ressources accordés au ministère des Affaires indiennes sont données aux bandes indiennes, je pense qu'un bon



[Text]

As a matter of fact, there is a tremendous duplication of personnel now; a lot of overlapping of personnel. So to make the system probably more efficient, we suggest the closing of Indian Affairs.

**Mr. Hawkes:** We spent two weeks in western Canada recently and, I think more particularly in the northern parts of the province rather than the southern parts of those provinces, there was a very strong indication that given the history of basic education related to Indian people, the economic success was in part tied to an immediate very strong push to provide basic education for Indian adults. We heard such testimony, not for Indian people, but just for the residents of Gloucester County when we were up in Bathurst yesterday. There was a strong plea for that kind of program. What kind of priority would you place on the provision of funds for basic education?

**Mr. Abram:** As a matter of fact, it was the last recommendation in the proposal—I knew I was running a little over time—that dealt with additional funds for basic education and basic training. We know presently that a good percentage of our labour market is below the grade five and grade six level of development. In terms of going out and competing successfully in the marketplace, and in other instances of managing your own business—if for instance, you are going to put on a training program for a person to do bookkeeping or how to do marketing, how to do research in terms of marketing your products—basic education, at least a level of development where a person would be able to relate to a training program, is definitely a need in Nova Scotia.

We have a lot of businesses that go out of business, basically from the lack of management, the lack of ability for an individual to be trained to upgrade his management skills. There is definitely a strong need for a basic education program in Nova Scotia.

As a matter of fact, Manpower last year got out of providing a basic education program in Canada in general, and that upset a lot of Indian leaders.

**Mr. Hawkes:** You do not happen to have an estimate of what proportion of the Indian labour force would have less than grade ten, say? These would be adults fifteen years of age and over.

**Mr. Abram:** It would be high; eighty percent.

**Mr. Hawkes:** Around eighty percent. Again, in western Canada, one of the problems with institutional training for Indian and native people was the geographic distance and the culture shock principle. I know that the geography of a province like New Brunswick is not as extensive as we might find on the Prairies, but I am wondering whether or not you have the same need for mobile training. Out west they were saying, we need to equip trailers with, for instance, a classroom to teach plumbers and we need to bring the trailers onto

[Translation]

nombre de leaders indiens du pays seraient en faveur de l'élimination graduelle du ministère des Affaires indiennes.

En fait, il y a un dédoublement incroyable de personnel à l'heure actuelle; alors, pour que le système soit probablement plus efficace, nous proposons la fermeture du ministère des Affaires indiennes.

**M. Hawkes:** Nous avons dernièrement passé deux semaines dans l'Ouest du Canada et le sentiment que nous avons perçu, plus particulièrement dans le nord que dans le sud de ces provinces, c'est que le succès économique était grandement lié à un gros effort immédiat vers la mise en œuvre d'un système d'instruction élémentaire pour les adultes indiens, si l'on considère les antécédents du système d'éducation en question. C'est un point de vue que nous avons entendu, non pas pour les Indiens, mais pour les résidents du Comté de Gloucester lorsque nous étions à Bathurst hier. Ce genre de programme a été très fortement demandé. Quelle priorité accorderiez-vous à l'allocation de fonds pour l'instruction élémentaire?

**M. Abram:** En fait, c'était la dernière partie de mon exposé (je savais que je dépassais un petit peu le temps qui m'était alloué) et elle portait sur l'allocation de fonds supplémentaires pour l'instruction et la formation élémentaires. Nous savons qu'à l'heure actuelle, un pourcentage important de notre population active a un niveau d'instruction inférieur à la cinquième ou sixième année. Pour ce qui est de rentrer sur le marché du travail, d'y occuper une place concurrentielle et de gérer sa propre affaire, si l'on envisage la possibilité de programmes de formation en comptabilité, en marketing ou en recherches pour la mise en marché de produits, il y a certainement, en Nouvelle-Écosse, un besoin sur le plan de l'instruction de base, ou du moins un niveau d'instruction suffisamment élevé pour qu'une personne soit en mesure de suivre un programme de formation.

De nombreuses entreprises font faillite en raison principalement de lacunes au niveau de la gestion et de l'aptitude des gestionnaires concernés à perfectionner leurs compétences dans ce domaine. Il y a certainement un très grand besoin au niveau de l'instruction de base en Nouvelle-Écosse.

En fait, l'année passée, Emploi a arrêté d'offrir un programme d'instruction de base au Canada en général, ce qui a été très mal pris par un grand nombre de leaders indiens.

**M. Hawkes:** Avez-vous une idée de la proportion de la population active indienne, c'est-à-dire des adultes de 15 ans et plus, qui ont un niveau d'instruction inférieur à la dixième année?

**M. Abram:** Elle serait élevée; 80 p. 100.

**M. Hawkes:** Environ 80 p. 100. Là encore, dans l'Ouest du Canada, la situation géographique, les distances et le choc culturel représentaient des problèmes au niveau de l'instruction en établissement scolaire. Bien sûr, les distances au Nouveau-Brunswick ne sont pas aussi grandes que, par exemple, dans les Prairies; cependant, je me demande dans quelle mesure vous avez autant besoin de la formation itinérante. Les provinces de l'Ouest demandent que nous aménagions des roulottes en atelier de formation, par exemple en plomberie, et

## [Texte]

the reserves so that people can be taught where they live. Do you have the same kinds of needs?

• 2010

**Mr. Abram:** We definitely do, as a matter of fact, we have two modules in Nova Scotia right now that are dealing with upgrading programs, and the participation and attendance is very, very high, almost at a 100 per cent level right now. It is a proven fact that, with a little motivation, the opportunity to attend something in your own community is going to get higher Indian participation on a reserve. And I think you eliminate a lot of other problems—such as the culture shock, there is when you are dealing, for instance, with a group of people who speak another language and where, in fact, the teacher is probably the only person who is nonnative—in this type of environment. I think there has to be, for at least a short while, the need to develop educational activities on reserves, in an environment that people are going to be comfortable in. On reserve, modules are actually, I feel, right now the only logical developmental tools for education.

**Mr. Hawkes:** There was also a sense that continued reserve living, during their training phase at least, was economically more positive, because a noncash economy can operate there—in hunting, fishing, having your own garden—and there is a lower cost of housing, perhaps, and of the maintenance of housing, things of that kind. The same would be true here, if you force people off the reserve and into city areas to go to school, the need for cash increases pretty dramatically. Is that similar?

**Mr. Abram:** Yes, it does increase, it is very high.

The other problem, too, is that with a lot of the Indian community, rather than give up their home and move off the reserve, the family is just splitting up with a husband who is going to school, say, in Halifax or North Sydney, or some other area a good distance from his home. They last a very, very short time; they go for a month, get homesick and go home. The problem basically is one of economics and of separating the family. A lot of Indian people feel more comfortable on the reserve and, therefore, are reluctant to move off for an upgrading program.

**Mr. Hawkes:** If a family moved off the reserve for a year to go to school, would they give up their rights to housing at that point? Do they have to join a waiting list to get back on the reserve? Is that one of the consequences?

**Mr. Abram:** It depends on the housing needs and the band council in the reserve they live in. In some reserves, if you move off for a short span of time another family will move into your house. The housing problem is such a great problem on a reserve that 40 or 50 families are waiting for each available housing unit. So, a lot of band councils and a lot of chiefs in a lot of communities will, if a family moves off, certainly move someone into the house.

## [Traduction]

que ces rotations soient amenées dans les réserves où les habitants pourraient recevoir leur formation sur place. Est-ce la même chose dont vous avez besoin?

**M. Abram:** Certainement; en fait, nous avons à l'heure actuelle en Nouvelle-Écosse deux modules qui s'occupent des programmes de perfectionnement et le taux de participation et de présence est très élevé, presque 100 p. 100. Il est établi qu'un peu de motivation et la possibilité d'assister à des cours dans sa propre communauté favoriseront une plus grande participation des Indiens dans une réserve. De plus, je pense que l'on élimine un bon nombre des autres problèmes tels que le choc culturel, c'est-à-dire lorsque par exemple, lorsque l'on traite avec un groupe de personnes parlant une langue différente et où le professeur est probablement la seule personne qui ne soit pas autochtone. Je pense qu'il est nécessaire, au moins pour quelque temps, de concevoir dans les réserves des activités d'instruction dans un milieu où les participants se sentiront à l'aise. Je pense qu'à l'heure actuelle, les modules itinérants représentent le moyen d'instruction le plus logique dans les réserves.

**M. Hawkes:** Il y avait aussi le fait que recevoir sa formation dans son lieu de résidence même était un avantage certain puisqu'une économie sans argent peut y régner grâce à la chasse, à la pêche, au jardinage, aux coûts de logement et d'entretien des logements moins élevés, etc. Inversement, si l'on incite les personnes à quitter la réserve et à aller dans des régions urbaines pour leur instruction, les besoins en argent augmentent considérablement. Est-ce le cas aussi?

**M. Abram:** Oui ils augmentent; ils sont très élevés.

Il y a un autre problème aussi; dans beaucoup de communautés indiennes, plutôt que de quitter leur maison et la réserve, les familles se partagent avec le mari qui va à l'école, disons à Halifax, North Sydney ou tout autre endroit éloigné de son domicile. C'est un état de choses qu'ils supportent très difficilement; au bout d'un mois ils ont le mal du pays et rentrent chez eux. C'est un problème, fondamentalement, d'économie et de déchirement familial. Beaucoup d'Indiens sont plus à l'aise dans la réserve et, par conséquent, sont réticents à s'en éloigner pour un programme de perfectionnement.

**M. Hawkes:** Si une famille quitte la réserve pendant un an pour aller à l'école, perd-elle ses droits de logement? Doit-elle alors se remettre sur une liste d'attente pour retourner dans la réserve? Est-ce que cela représente une des conséquences possibles?

**M. Abram:** Cela dépend du conseil de bandes et de la situation du logement dans la réserve. Dans certaines réserves, si vous quittez les lieux pour une courte période, une autre famille emménagera dans votre maison. Les problèmes de logement sont tellement grands dans une réserve que 40 ou 50 familles attendent chaque logement qui se libère. On comprend donc que bien des conseils de bande et biens des chefs, dans bien des communautés, donneront une maison qu'une famille vient de quitter à une autre famille.

[Text]

**Mr. Hawkes:** Okay.

One of the things we were told in western Canada, in the northern parts again, was that the employment creation projects of Manpower were occurring at the wrong time of year, the heaviest employment opportunities for Indian and native people in those regions were in the wintertime. This was partly through trapping and fishing and partly through oil exploration activity and operations of that kind, which can only take place in the wintertime. Where they needed employment creation was in the summertime. What is the situation here?

• 2015

**Mr. Abram:** It is the opposite in Nova Scotia. Any Manpower programs that I have been familiar with—for instance, housing starts and what not—have occurred during the winter months, bringing down the efficiency of the worker because of working outside in the cold.

It seems like we are suffering from the opposite problem. A lot of the programs should begin probably in April or May, but they are beginning in November and December. The projects that are outside are operating at less than efficient levels as a result of the cold.

**Mr. Hawkes:** I may have misled you. It is the same situation in the west. The native people said, we would rather have the money in the summertime than in the wintertime. We could make better use of employment creation in the summer, and I guess you are saying the same thing.

**Mr. Abram:** Yes.

**Mr. Hawkes:** You could do a better job if that money was available in the summertime.

**Mr. Abram:** Yes. The opportunities increase tenfold with summer activity, especially where projects are physically oriented or involve labour of some type. For instance, in the building of houses, it must knock off 25 per cent of the total efficiency of the workforce by operating during the winter months.

**Mr. Hawkes:** Okay. I forget at what point you mentioned the community development projects, this new Manpower program, but you said—I think it was in Appendix 2, but I am not sure—that projects had been submitted for nine months and were cut back to six.

Do you have knowledge of where, in the decision-making process, the decision was made to cut back from nine months to six? Was that a local Manpower office decision, or was that made at the level of the minister's office? Can you enlighten us on where that kind of decision is being made?

**Mr. Abram:** That usually occurs at the staff level in the regional offices. I know there is a political need to spread out the money, to get as many projects within a certain funding level as possible, and the traditional method of doing it has been to reduce, either the man-months or the number of people in man-weeks working on a project so that the money is divided as far as it will go. It has been my experience that that happens within the regions.

[Translation]

**M. Hawkes:** Bien.

Une autre chose qui nous a été dite dans l'Ouest du Canada, encore dans les régions du nord, était que les projets de création d'emplois organisés par Emploi ne se déroulaient pas au moment opportun. Dans ces régions, c'est en hiver que les Indiens et les autochtones ont le plus de possibilités de travail. Ceci grâce à la trappe et à la pêche d'une part et, d'autre part, grâce à l'exploration pétrolière et autres activités du genre qui ont lieu seulement en hiver. C'est en été que la création d'emploi devient nécessaire. Quelle est la situation ici?

**M. Abram:** C'est l'inverse en Nouvelle-Écosse. Tous les programmes d'Emploi dont j'ai eu connaissance, par exemple, les mises en chantier, ont eu lieu pendant l'hiver, ce qui réduisait l'efficacité du travailleur en raison du froid.

Il semble que nous ayons le problème inverse. La plupart des programmes devraient probablement commencer en avril ou en mai mais ils commencent en novembre et en décembre. Les projets extérieurs se déroulent avec des niveaux d'efficacité moins que satisfaisants à cause du froid.

**M. Hawkes:** Je vous ai induits en erreur. C'est exactement la même chose dans l'Ouest. Les autochtones disent: « nous préférons avoir l'argent en été qu'en hiver. » Nous pourrions tirer meilleur parti de la création d'emplois en été, et je suppose que vous dites exactement la même chose.

**M. Abram:** Oui.

**M. Hawkes:** Il vous serait plus profitable de toucher ces fonds en été.

**M. Abram:** Oui. Les possibilités sont dix fois plus nombreuses en été surtout dans le cas de projets impliquant un travail physique ou manuel quelconque. Par exemple, dans la construction, la main-d'œuvre doit perdre 25 p. 100 de son efficacité lorsqu'elle travaille pendant les mois d'hiver.

**M. Hawkes:** Bien. J'ai oublié à quel moment vous avez mentionné les projets de développement communautaire, le nouveau programme d'Emploi, mais vous avez dit, je pense que c'était à l'annexe 2 mais je n'en suis pas certain, que des projets présentés pour neuf mois ont été réduits à six mois.

Savez-vous à quelle étape du processus de décision cette réduction de trois mois a été décidée? Était-ce une décision du bureau d'Emploi local ou une décision prise au niveau du bureau du Ministre? Pouvez-vous nous dire où ces décisions sont prises?

**M. Abram:** Elles se prennent généralement au niveau du personnel des bureaux régionaux. Je sais qu'il est politiquement rentable, par les temps qui courent, d'étirer les budgets, d'intégrer dans un même budget le plus grand nombre de projets possible, et la méthode classique de mettre en vigueur une telle chose est de réduire, soit les mois-personnes, soit le nombre d'employés en semaines-personnes travaillant à un projet. C'est comme ça qu'on étire l'argent le plus possible. D'après mon expérience, c'est ce qui se passe dans les régions.



[Texte]

**Mr. Hawkes:** In your experience, does that destroy the project of have people adjusted to that by asking for more than they need because they know they are going to get cut back?

**Mr. Abram:** There has been a feeling to be as realistic as you possibly can in doing up your project. I know I have seen a lot of projects approved where the capability of delivering what they asked to deliver was severely hampered by a reduction in either the length of time or the number of people working on the project, but the community, not wanting to lose half the jobs, will go ahead with the project, and in lots of instances with a very, very low chance of success.

You would become very unpopular if you were a chief and said, no, we do not want those jobs, when they are much needed.

**Mr. Hawkes:** Okay. May I ask you a few specific questions based on your brief?

Item 4 on page 3, related to research funding. My question is: for the kind of research that you have in mind, who should be funded, the National Indian Brotherhood or the regional council, or should it go directly to bands?

**Mr. Abram:** The national studies work on the national needs. Unfortunately, that does not take into consideration regional disparities or the levels of development that are going on, say, within individual communities. Research funding, which would fund development in the long run, should be available to either bands or local organizations where they know exactly what is available in terms of the community and in terms of regions. However there also has to be a national scope and it is difficult to say one is not as important as the other. So I know NIB certainly cannot be disregarded in terms of research funding.

In this again you are talking two levels of government: you are talking at the national level which is almost identical to your federal system, and our provincial government which is our provincial associations and you have the band government, which is the municipal government. Actually, all three levels of government need to be assisted with funding to do research at their own different levels of understanding.

• 2020

**Mr. Hawkes:** The next item, reserve industries: your last sentence deals with non-Indian groups and corporations establishing business on Indian lands. You have used the word "allow". I wondered if you meant a concept like "encourage" Is there anything in law which would not allow this?

**Mr. Abram:** As you are well aware, there are a lot of problems within the Indian Act in establishing businesses on reserves. There have also been problems with establishing certificates of possession for doing this type of development on reserves. Some bands have been very, very reluctant to give corporations or individuals certificates of possession, and I feel

[Traduction]

**M. Hawkes:** D'après votre expérience, est-ce qu'un tel état de choses détruit des projets ou est-ce que les gens s'adaptent à cela en demandant bien plus qu'ils en ont besoin puisqu'ils savent qu'ils vont subir des coupures?

**M. Abram:** En général, on tend à être le plus réaliste possible en établissant les prévisions de projets. J'ai vu beaucoup de cas de projets approuvés qui ont vu leurs possibilités de produire ce qu'ils s'engageaient à produire sérieusement réduites sur le plan soit des délais, soit du nombre de personnes travaillant au projet, mais, la communauté ne voulant pas perdre la moitié des emplois, allait de l'avant et, dans bien des cas, avec de très très faibles chances de succès.

La popularité d'un chef décroît considérablement s'il décide ne pas prendre ces travaux alors qu'on en a tellement besoin.

**M. Hawkes:** Bien. Est-ce que je peux vous poser quelques questions précises sur votre exposé?

L'article 4 de la page 3 parle du financement de la recherche. Ma question est la suivante: Pour le type de recherche auquel vous pensez, est-ce la Fraternité des Indiens du Canada, le Conseil régional ou les bandes qui doivent recevoir ce financement?

**M. Abram:** Les études nationales sont fondées sur les besoins nationaux. Malheureusement, elles ne tiennent pas compte des disparités régionales ou du degré de développement individuel de chaque communauté. Le financement de la recherche, qui en fin de compte est un financement de développement, devrait être mis à la disposition soit des bandes, soit des organismes locaux, puisqu'ils savent exactement quelles sont les possibilités sur le plan de la communauté et des régions. Cependant, il faut aussi qu'il y ait une vue d'ensemble de l'échelle nationale et il est difficile de décider qu'est-ce qui est plus important. On ne peut donc pas ignorer la Fraternité des Indiens du Canada en ce qui a trait au financement de la recherche.

Là encore nous parlons de deux ordres de gouvernement: d'une part le niveau national qui est presque identique au système fédéral et, d'autre part notre gouvernement provincial qui est nos associations provinciales et le gouvernement de bandes qui correspond au gouvernement municipal. En fait, les trois ordres de gouvernement devraient recevoir une aide au financement de la recherche à leurs différents niveaux d'intérêts.

**M. Hawkes:** Le point suivant concerne les industries dans les réserves. Dans votre dernière phrase, vous parlez de corporations et de groupes non indiens installant des affaires sur les terres indiennes. Vous vous êtes servi du terme «permettre». Je me demande si vous ne pensiez pas à la notion de «encourager». Y a-t-il quelque prévision des lois qui ne le permettrait pas?

**M. Abram:** Comme vous le savez bien, il y a bien des problèmes au niveau de la Loi sur les Indiens en ce qui concerne l'établissement d'entreprises dans les réserves. Il y a aussi des problèmes au niveau des certificats de propriété pour ce qui est de ce type d'activités de développement dans les réserves. Certaines bandes ont été très réticentes à accorder à

**[Text]**

there has to be—and the proposal feels in fact there should be a mechanism by which large businesses, multinational corporations, could establish themselves on reserves, so that in fact it would not jeopardize the ownership of the land and it would not take away the legislative powers band councils feel they have over the land.

**Mr. Hawkes:** Where my confusion comes from is I know there is a reserve in what is practically downtown Vancouver. It is on the north shore. It is fully developed, like the middle of any large city, with high-rises, apartment buildings, and so on. So that is why I wondered if there was a problem in law I was aware of. I guess it is laws made by band councils which are involved here.

**Mr. Abram:** No, there is nothing prohibiting it. A lot of bands have felt very threatened by certificates of possession and loss of the land. As you are well aware, in eastern Canada the Indian communities have very, very small land bases to develop, and giving up any small portion of them seems very threatening to the community. Again, that would vary from band council to band council.

**Mr. Hawkes:** On page 4, there is a suggestion under item 9 which I have never heard before. That may speak to my ignorance; it may be an old concept. It is using the veterans criterion for Indian people in seeking public service employment. Is that an old concept, and would it give Indian people enough points in a job competition really to make a difference?

**Mr. Abram:** I think one of the problems with the Public Service Act—that in fact the best person gets the job—the misfortune of that is it does not recognize the disadvantaged nature of the Indian people in Canada; disadvantaged, say, in getting a good education and being able to compete, having the use of the language, and all the other competitive factors.

As a matter of fact, our president did that thing and he was thinking in fact there has to be a catch-up time; we are considerably behind the rest of Canada, and to give Indians the same priorities as veterans is a way of catching up.

**Mr. Hawkes:** It is an interesting idea and I think we will try to look a little more into it.

If I could turn your attention to page 5, at the top, I am not sure I know what the last sentence means, and I am wondering if you might try a different set of words to help me comprehend it. Are you talking about the need to have more Indian people trained as teachers of others, to develop a higher level of skill so they can pass that on? Is that the thrust of it? I am thinking of the last sentence: It must also reflect the paramountcy of establishing and maintaining means for the Band to build up a specialty function relative to employment and training under their control.

**[Translation]**

des corporations ou des particuliers des certificats de propriété, et je pense qu'il doit y avoir... et la proposition stipule, en fait, qu'il devrait y avoir un mécanisme selon lequel les grandes entreprises et les multinationales pourraient s'installer dans les réserves sans que cela ne mette en jeu la propriété du territoire ni les pouvoirs législatifs que les conseils de bandes ont sur le territoire.

**M. Hawkes:** Là où il y a confusion dans mon esprit, c'est que je sais qu'il y a une réserve dans une région qui est pratiquement le centre-ville de Vancouver. C'est une région de la rive nord, qui est entièrement développée, comme le centre de toute autre grande ville, avec des bâtiments en hauteur, des immeubles d'appartements, etc. C'est pour cela que je me demandais s'il y avait un problème que j'ignorais au niveau des lois. J'imagine que c'est des lois des conseils de bande qu'il s'agit ici.

**M. Abram:** Non, il n'y a rien qui l'interdise. Un grand nombre de bandes se sont senties menacées par les certificats de propriété et ont eu peur de perdre leur territoire. Comme vous le savez, les communautés indiennes de l'Est du Canada ont très peu de territoire et en céder une partie, aussi petite soit-elle, paraît très menaçant pour la communauté. Là encore, cela peut varier d'un conseil de bande à un autre.

**M. Hawkes:** A la page 4, sous la rubrique 9, il y a une proposition dont je n'avais jamais entendu parler. Je ne dois pas être bien informé; c'est peut-être un vieux concept. Il s'agit de l'adoption des critères de sélection appliqués aux anciens combattants pour la sélection de candidats indiens à l'emploi à la Fonction publique. Est-ce un ancien concept et, par ailleurs, cela ferait-il vraiment une différence au niveau des points accordés aux Indiens dans un concours pour la dotation d'un poste?

**M. Abram:** Je pense que l'une des lacunes de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, (que la personne la mieux qualifiée obtienne le poste) est que, malheureusement, il n'est pas tenu compte du désavantage que subissent les Indiens au Canada; désavantagés, par exemple, sur le plan de l'obtention d'une bonne instruction et de la capacité de soutenir la concurrence au niveau de la langue et de tous les autres facteurs de concours.

En fait, notre président a fait cela et il pensait qu'il devrait y avoir, effectivement, un temps de rattrapage; nous sommes considérablement en retard par rapport au reste du Canada, et accorder aux Indiens les mêmes priorités qu'aux anciens combattants est un moyen de se rattraper.

**M. Hawkes:** C'est une notion intéressante, et je pense que nous allons tenter de l'examiner un peu plus en profondeur.

Puis-je attirer votre attention au haut de la page 5; je ne suis pas certain de comprendre la dernière phrase et je me demande si vous ne pourriez pas essayer de trouver d'autres termes qui me permettraient de la comprendre. Est-ce que vous parlez de la nécessité d'avoir plus d'Indiens formés en tant que professeurs, pour atteindre un plus haut degré de compétence qu'ils pourraient ensuite transmettre aux autres? Est-ce là en gros? Il s'agit de la dernière phrase: «Cet effort doit aussi refléter l'importance primordiale qu'il faut accorder à établir et à maintenir les moyens nécessaires à la bande pour

[Texte]

• 2025

**Mr. Abram:** This relates back to band control of development. And this sentence reflects the need for bands to establish personnel to handle the problems of development. They would also handle the problems of, say, implementing programs that would encourage employment and training, as well as basically cover situations of, say, hiring someone less than adequate from within to fill a job and then training him once he is in the job. They should have the means, basically, to train an individual once they are in the job.

**Mr. Hawkes:** So essentially, you are speaking to a need like where each band should have an Indian person who receives training in accounting, for instance . . .

**Mr. Abram:** Yes.

**Mr. Hawkes:** . . . so that there is one very skilled accountant, at least, and a medical health worker of some kind and resources of this kind? I see. Thank you for that. I think the rest of it was reasonably understandable.

But I do have one final, broader kind of question. You were not here at the beginning of the day when I passed out copies of the Constitution Act 1980. I believe it is a bad act, and I think I heard you, or at least one of the appendices, state that with clarity. Given your knowledge and your association with the National Indian Brotherhood, is it your belief that the Indian people of Canada will fight this new Constitution Act with whatever means are at their disposal including the Supreme Court if necessary?

**Mr. Abram:** Yes. As a matter of fact, the federal government has not extended to us the opportunity to be a part of the process. There are people presently in London who are petitioning the English Parliament and the Queen to not allow the Constitution to come back to Canada until there is some entrenchment of Indian rights in the Constitution. And a lot of the Indian leadership are afraid that in fact Trudeau and the federal Liberals are trying to implement the White Paper—the just society where everyone is in fact the same under the law. A lot of Indians feel that in fact over the years they have been held down by the law and certainly are not going to be compensated by being made a part of Canada, for hundreds of years of degradation that resulted from, say, the Indian Act. They will definitely fight it, and I think they will fight it with whatever means at their disposal.

**Mr. Hawkes:** Thank you, Mr. Abram. Mr. Marceau, do you have a question?

**The Chairman:** I would say just that you have covered the field very well. But I would like to have some precisions. Concerning what you have mentioned on page 2, you said that you want federal offices on the reserves, and you refer to the Department of Indian Affairs. Do you mean that you have no office of Indian Affairs on the reserves right now?

[Traduction]

se bâtir une spécialité en ce qui a trait aux activités d'emploi et de formation dans sa juridiction.»

**M. Abram:** Ceci se rapporte au contrôle du développement par les bandes, et cette phrase reflète la nécessité pour les bandes de se constituer une équipe capable de traiter les problèmes de développement. Elle traiterait aussi les problèmes, par exemple, liés à l'implantation de programmes qui encourageraient l'emploi et la formation, aussi bien que les situations comme, par exemple, l'embauche d'une personne moins qualifiée de l'intérieur pour combler un poste puis sa formation en cours d'emploi. Les membres de cette équipe devraient être en mesure de donner à un employé une formation sur le tas.

**M. Hawkes:** Ce que vous voulez donc dire, essentiellement, c'est que chaque bande devrait avoir un autochtone formé, par exemple, en comptabilité . . .

**M. Abram:** Oui.

**M. Hawkes:** . . . de façon à ce qu'il y ait au moins un comptable, un travailleur social médical qualifiés, et autres personnes-ressources de ce genre? Je vois.

Mais j'ai une dernière question sur un plan plus général. Vous n'étiez pas là au début de la journée lorsque j'ai distribué des exemplaires de la Loi sur la Constitution 1980. Je crois que c'est une mauvaise loi, et je pense vous avoir entendu dire que vous en pensez tout autant . . . ou du moins l'avoir clairement vu dans un des annexes. Compte tenu de votre connaissance de la Fraternité des Indiens du Canada, et de vos contacts avec cette dernière, croyez-vous que les Indiens du Canada se battront contre cette nouvelle loi avec tous les moyens qui sont à leur disposition, y compris la Cour suprême s'il le faut?

**M. Abram:** Oui. En fait, le gouvernement fédéral ne nous a pas accordé la possibilité de participer aux travaux. Il y a actuellement à Londres des gens qui présentent à la Reine et au Parlement britannique une pétition leur demandant de ne pas autoriser le retour de la Constitution au Canada avant que n'y soient inclus les droits des Indiens. Un grand nombre de leaders indiens craignent que Trudeau et les libéraux fédéraux ne tentent de mettre en œuvre le Livre blanc—la société juste où tout le monde est, en fait, égal aux yeux de la Loi. De nombreux Indiens pensent avoir, en fait, été retenus par les lois au cours des ans; ils n'auront certainement pas la compensation, en se laissant intégrer au Canada, des centaines d'années d'avilissement causées par, disons, la Loi sur les Indiens. Ils vont certainement se défendre, et je pense qu'ils utiliseront tous les moyens à leur disposition.

**M. Hawkes:** Merci, monsieur Abram. Monsieur Marceau, avez-vous des questions?

**Le président:** Je voudrais simplement dire que vous avez très bien exploré la question. Mais j'aimerais avoir quelques précisions. En ce qui a trait à ce que vous avez mentionné à la page 2, vous avez dit que vous aimeriez avoir des bureaux fédéraux dans les réserves, et vous avez mentionné le ministère des Affaires indiennes. Est-ce à dire que vous n'avez pas de



[Text]

**Mr. Abram:** No, we do not. As a matter of fact, the office in Nova Scotia is located in Halifax.

**The Chairman:** How many persons do you represent? Do you represent all the Indians of Nova Scotia?

**Mr. Abram:** Yes, I represent all statutory Indians.

**The Chairman:** How many are you?

**Mr. Abram:** 5,500.

**The Chairman:** At the bottom of page 2, you refer to Federal Contracts. Do you refer to contracts inside of the reserves or outside?

**Mr. Abram:** Every place that a federal contract would be used. This recommendation reflects the belief that the disadvantaged status that Indians now face in Canada is a result of the federal Indian Act. We feel it is basically the responsibility of the federal government, that the federal government should take the responsibility to ensure we get back into the mainstream of society, and that the only way to do it would be to allow, for instance, a special incentive for native people.

• 2030

**The Chairman:** What are your relations with the Manpower centre? Do you have good relations with the Manpower centre in your province?

**Mr. Abram:** We seem to have a marriage, I guess, more than a relationship—one day is good and one day is bad. Native Manpower counsellor positions are being filled in Nova Scotia right now. One chief who represents the largest reserve in that area wanted to be on an interview board. Unfortunately, he was not allowed to sit on the interview board, and the person who made that decision is the local Manpower manager. That is one bad incident, but in lots of cases we have a relatively good working relationship with Manpower.

**The Chairman:** Do you think you should have a special department inside the Manpower centre to talk with the Indians and to settle your problems? Do you have any confidence in the people who currently work there, or do you want special treatment from the Manpower centre, with one or two of your people?

**Mr. Abram:** That is a difficult question because the Indians in Canada have been the responsibility of the federal government. We have been under the protection and under the guidance of Indian Affairs, and with all the problems we have today a lot of people do not want to be Indians because we represent a lot of problems. I certainly would not want to see that mistake passed onto another government department. I cannot see, for instance, Manpower having either the expertise under the present level of their development or an understanding of what has to be done and what needs to be done on reserves. I would envision, say, almost a secretariat of development, as suggested in the last proposal, whereby Indian leaders in a community set down and make recommendations to different government departments to alleviate the problems of

[Translation]

bureaux des Affaires indiennes dans les réserves à l'heure actuelle?

**M. Abram:** Non, nous n'en avons pas. En fait, leur bureau en Nouvelle-Écosse est situé à Halifax.

**Le président:** Combien de personnes représentez-vous? Représentez-vous tous les Indiens de la Nouvelle-Écosse?

**M. Abram:** Oui, je représente tous les Indiens de plein droit.

**Le président:** Combien êtes-vous?

**M. Abram:** 5 500.

**Le président:** Au bas de la page 2, vous mentionnez les contrats fédéraux. S'agit-il de contrats à l'intérieur ou en dehors des réserves?

**M. Abram:** Partout où il pourrait y avoir un contrat fédéral. Cette recommandation reflète la conviction que la situation désavantagée dans laquelle se trouvent les Indiens aujourd'hui est causée par la Loi fédérale sur les Indiens. Nous croyons qu'il s'agit là, fondamentalement, d'une responsabilité qui revient au gouvernement fédéral et que ce dernier devrait prendre les mesures qui s'imposent pour notre réintégration au courant principal de la société et que le seul moyen de le faire serait, par exemple, d'autoriser un encouragement spécial pour le peuple autochtone.

**Le président:** Quels sont vos rapports avec le Centre d'emploi? Avez-vous de bons rapports avec le Centre d'emploi de votre province?

**M. Abram:** Nos rapports sont plutôt changeants; un jour bon un jour mauvais. Des postes de conseillers en main-d'œuvre autochtone sont actuellement en voie de dotation en Nouvelle-Écosse. Un des chefs, qui représente la plus grande réserve de la région, désirait faire partie du jury de sélection. Malheureusement, il n'y a pas été autorisé et c'est le directeur régional d'Emploi qui en a pris la décision. C'est un incident malheureux mais, dans bien des cas, nous avons des rapports de travail relativement bons avec Emploi.

**Le président:** Devriez-vous avoir, selon vous, un département spécial à l'intérieur du Centre de main-d'œuvre, qui traiterait avec les Indiens et réglerait vos problèmes? Faites-vous confiance aux employés qui y travaillent actuellement, ou désirez-vous une attention particulière du Centre d'emploi, avec un ou deux de vos représentants?

**M. Abram:** La question est difficile, parce qu'au Canada, les Indiens ont toujours relevé du gouvernement fédéral. Nous avons été sous la protection et l'orientation des Affaires indiennes, et avec tous les problèmes que nous avons aujourd'hui, un bon nombre de personnes ne veulent pas être Indiens à cause des problèmes que cela représente. Je ne voudrais certainement pas voir cette erreur transmise à un autre ministère. Je ne peux pas croire, par exemple, que Emploi ait, au stade actuel de son développement, les connaissances nécessaires et la compréhension de ce qui doit être fait dans les réserves. Je verrais plutôt un genre de secrétariat au développement, comme l'indiquait la dernière proposition, par le truchement duquel les leaders indiens d'une communauté présenteraient des recommandations à divers ministères gouvernementaux pour diminuer les

[Texte]

unemployment and what not. It is important also, in the instance of Nova Scotia, to recognize that we are in a disadvantaged area, that directors general be given additional discretionary authority so that, in fact, they can make decisions on a recommendation of native peoples to alter programs. For instance, we were talking about the LEAP program where we have a lot of programs, rather than a few good ones. We should be able to decide how moneys should be spent, rather than, say, staff people for Manpower or for other government departments.

• 2035

I can not see, for instance, the creation of another Indian Affairs within Manpower, and having that work efficiently.

**The Chairman:** You refer in your brief to quotas. Do you not think quotas are a source of discrimination; that this is a dangerous field, that we should not intervene?

**Mr. Abram:** The traditional arguments have been that we established a quota. Once you got five Indians employed, you stopped, but at least five Indians is better than no Indians at all, whereas the present system allows us nothing today. At least quotas would give managers and regional directors the opportunity to sink their teeth into employment opportunities, or within the government departments, so that in fact we would be able to have employment opportunities within his government department. As it is now, it is helter skelter; there is a native employment policy, but very little has been done to get native people into the public service.

**The Chairman:** You have referred to training on the reserves. You said that you have no training at all on the reserves, and you suggest that training should be on the reserve itself?

**Mr. Abram:** Yes. As a matter of fact, look at Winnipeg and the larger cities in western Canada and see the problems of assimilation. They are terrible. The rate of alcoholism and suicide are astronomical and very disastrous right now. I think development and education should come from within the community, to have the Indians confident in their own strength and have pride in their own heritage. If they do that from within, then going out and being part of the Canadian mosaic would be a lot easier. Employment and education, I think, have to occur at the reserve level.

**The Chairman:** Thank you, very much.

**Mr. Hawkes:** Thank you, Mr. Abram. We enjoyed your presentation and thank you for your patience with our questions.

**Mr. Abram:** Thank you.

**Mr. Hawkes:** I have one last thing, for the record. Are the Micmacs a Nova Scotia tribe, or are we dealing with more than one band in these presentations?

**Mr. Abram:** Micmacs cover pretty well all of eastern Canada; well, eastern Canada as far as we are concerned:

[Traduction]

problèmes de chômage et autres. Il est important aussi, en ce qui a trait à la Nouvelle-Écosse, de reconnaître que nous sommes dans une région désavantagée et d'accorder aux directeurs généraux des pouvoirs discrétionnaires supplémentaires pour qu'ils puissent, effectivement, prendre des décisions quant aux recommandations des autochtones en matière de changement de programmes. Nous parlions, par exemple, du PACLE dont le nombre de programmes prime sur la qualité. Nous devrions pouvoir décider nous-mêmes comment les fonds devraient être dépensés plutôt que, par exemple, les employés de Emploi ou de tout autre ministère.

Je conçois mal, par exemple, la création d'un autre Affaires indiennes à l'intérieur de Emploi, et qu'il fonctionne efficacement.

**Le président:** Vous faites mention, dans votre exposé, de contingentement. Ne pensez-vous pas que les contingentements sont une source de discrimination, que c'est un terrain dangereux et que nous ne devrions pas intervenir?

**M. Abram:** Nous avons toujours demandé que des contingentements soient fixés. Une fois cinq Indiens employés, on s'arrête; par contre, mieux vaut cinq Indiens employés qu'aucun, ce qui est le cas avec le système actuel qui ne nous accorde rien. Le principe des contingentements donnerait au moins aux gestionnaires et directeurs régionaux la possibilité de se lancer à cœur-joie dans des possibilités d'emploi, ou bien dans les ministères; ce qui ouvrirait les portes aux possibilités d'emploi dans leur ministère. À l'heure actuelle, c'est sauve-qui-peut; bien qu'il y ait une politique d'emploi pour les autochtones, bien peu de choses ont été faites pour faire entrer les autochtones dans la Fonction publique.

**Le président:** Vous avez parlé de la formation dans les réserves. Vous dites que vous n'avez aucune formation dans les réserves. Proposez-vous que cette formation se fasse dans la réserve même?

**M. Abram:** Oui. Prenez justement le cas de Winnipeg et des grandes villes de l'Ouest du Canada et voyez les problèmes d'assimilation qui s'y posent. Ils sont terribles. Le taux d'alcoolisme et de suicide est astronomique et désastreux. Je pense que l'instruction et le perfectionnement devraient se faire à l'intérieur de la communauté, avec les Indiens confiants de leurs forces et fiers de leur héritage. S'ils faisaient cela entre eux, alors il leur serait beaucoup plus facile de sortir et de prendre part à la mosaïque canadienne. L'instruction et le perfectionnement doivent, à mon avis, avoir lieu au niveau de la réserve.

**Le président:** Je vous remercie.

**M. Hawkes:** Merci M. Abram. Votre exposé a été très agréable et nous vous remercions de la patience dont vous avez fait preuve pendant nos questions.

**M. Abram:** Merci.

**M. Hawkes:** J'ai une dernière question, à des fins de précision. Les Micmac sont-ils une tribu de Nouvelle-Écosse, ou s'agit-il aussi de plus d'une bande?

**M. Abram:** Les Micmac regroupent pas mal tout l'Est du Canada; enfin, l'Est du Canada en ce qui nous concerne: la

[Text]

Nova Scotia, New Brunswick, part of Quebec and Prince Edward Island and some in Newfoundland. So, we're dealing with one group.

**Mr. Hawkes:** With the four appendices, are these just Nova Scotia Micmacs?

**Mr. Abram:** Yes, they are.

**Mr. Hawkes:** For all four appendices?

**Mr. Abram:** There is only one group in Nova Scotia, and that is Micmacs.

**Mr. Hawkes:** Thank you, very much.

**Le président:** Je vais maintenant faire appel à l'un des mouvements les plus importants que nous ayons au pays et qui est représenté ici ce soir par madame Rosella Melanson, agent d'information, et par madame Madeleine LeBlanc présidente, du Conseil consultatif sur la condition de la femme.

**Mr. Hawkes:** Madam LeBlanc, if you sit at the other microphone if you have comments they will get recorded and help us with the permanent record.

**Ms. Rosella Melanson (Agent d'information, Conseil consultatif sur la condition de la femme):** I thank you, and as we have advised the task force, our comments are going to be very general. We have decided to take as much time as possible for our researcher to prepare a report for the task force, and we will be providing that at a later date.

• 2040

Tonight we thought we would take the opportunity anyway to make some points and maybe especially share our concerns. We do not have solutions at this time. We hope that the researcher will come up with solutions. I just wish to bring up some of the problems we hope that the task force will take into consideration.

Our concerns lie with the fact that there are definite indicators that women will continue to pour into the labour force in Canada but little effort is made to match that new labour force with the best employment opportunities and to make the best use of them. The so-called female jobs are generally not the ones where there are most employment opportunities and are where there is going to be greater demand and women are trying to squeeze into these.

Canada has a large number of women in its labour force, and a large number of women work outside of the home, married or unmarried, but in a very narrow range of occupations. That makes it a very vulnerable work force and a wasted work force. Every year the surge of re-entry women, as well as the hidden majority of underemployed women, want and need learning programs.

Women must be encouraged to enter any and all trades that have opportunities for expansion. Women must be encouraged to enter and all new fields that have expansion opportunities, but for that they need more than equal access to trade courses. Women often need those types of programs which bridge the

[Translation]

Nouvelle-Écosse, le Nouveau-Brunswick, une partie du Québec et de l'Île-du-Prince-Édouard et Terre-Neuve. Il s'agit donc d'un groupe.

**M. Hawkes:** Pour les quatre annexes, s'agit-il des Micmac de la Nouvelle-Écosse seulement?

**M. Abram:** Oui.

**M. Hawkes:** Pour les quatre annexes?

**M. Abram:** Il n'y a qu'un seul groupe en Nouvelle-Écosse et ce sont les Micmac.

**M. Hawkes:** Merci.

**The Chairman:** I will now call on one of the most important movements we have in the country, represented here tonight by Mrs. Rosella Melanson, Information Officer, and by Mrs. Madeleine LeBlanc, President, Canadian Council on the Status of Women.

**M. Hawkes:** M<sup>me</sup> LeBlanc, si vous vous placiez à l'autre micro, lorsque vous aurez des commentaires, ils seront enregistrés, ce qui nous aiderait pour les dossiers permanents.

**Mme Rosella Melanson (agent d'information, Conseil consultatif sur la condition de la femme):** Je vous remercie, et comme nous l'avons mentionné au Comité de travail, nous nous limiterons à des commentaires très généraux. Nous avons décidé de réserver le plus de temps possible pour que notre recherchiste prépare un rapport à l'intention du comité de travail, lequel vous sera remis ultérieurement.

Ce soir, nous avions pensé pouvoir saisir l'occasion de faire valoir certains points et, tout spécialement peut-être, communiquer nos préoccupations. Nous n'avons pas de solutions en ce moment. Nous espérons que le préposé à la recherche trouvera des solutions. Je désire tout simplement porter à l'attention du comité certains problèmes.

Nous nous préoccupons du fait qu'il y a des indices certains que les femmes continueront à augmenter la population active du Canada, mais qu'il y a très peu d'efforts d'accomplis en vue d'offrir à cette population active une meilleure possibilité d'emploi et d'en faire la meilleure utilisation. Les soi-disant postes pour femmes ne sont généralement pas ceux qui offrent le plus de possibilités d'avancement ni ceux pour lesquels la demande est la plus forte; pourtant, les femmes essayent toutes d'obtenir ces postes.

La population active canadienne comprend un grand nombre de femmes, et un grand nombre d'entre elles, mariées ou célibataires, travaillent à l'extérieur du logis, et dans une gamme très réduite d'occupations. Cette main-d'œuvre est donc vulnérable et même gaspillée. Chaque année, il y a un accroissement de femmes qui retournent au travail, de même qu'il existe une majorité officieuse de femmes sous-employées; ces femmes veulent des programmes de formation et en ont besoin.

Les femmes doivent être encouragées à prendre pied dans tous les secteurs qui présentent des possibilités d'expansion, y compris les nouveaux secteurs. A cette fin, l'accessibilité aux cours de métiers doit leur être plus qu'égalée. Les femmes ont souvent besoin de ce type de programme qui comble l'écart



## [Texte]

gap between their education and the job training that is offered. I am thinking of assertiveness training courses, career exploration and orientation courses, introduction to the trades, upgrading, etcetera. These courses must be thought of as an integral part of training and manpower programs, and not as luxury courses, since without them many women will either just not try to enter the labour force or will accept dead-end and low-paying jobs.

If women are to participate equally in the employment opportunities of the '80s—and I consider that as a desirable goal on two points; women have a right to it and they are a pool of employees that will be available and can be directed to fill those shortages we see coming—then some things must happen, and I just want to make some suggestions. I know that our research might come up with other priorities and might convince us otherwise of what I am bringing up, but I think they are suggestions that are valuable at this time.

These things must happen. Upgrading. Career exploration and re-entry courses must be continued on the larger scale and with concerted publicity campaigns to get to the isolated woman at home. Often programs are cancelled and we are told that there was no need for them. But too often there was no publicity aimed at the clientele, meaning women at home who don't visit their Manpower office anymore because they did not have any luck there and not see any purpose to it. Also, increased child-care opportunities, because for women that is the key to even being counted by Statistics Canada among the active unemployed; if there are no child-care opportunities, they will not even try to find work.

Employers must be encouraged to look at all existing employee pools for potential trainees in other jobs opening up. Telephone operators, for example, might be willing to train for outside jobs. Typists pools are thoroughly ignored when an employer is looking for employees in a field where shortages or openings are coming up.

Affirmative action, mandatory and continuous, is part of the answer and must be integrated into any government employment strategy from the beginning.

The unexplained wage gap between men and women doing the same job—and I'm talking about all occupations, even trades—must be the object of immediate study and concerted efforts. For this, better labour survey methods and categories must be devised so that we have better data banks and some consensus on the reasons why the wage gap is growing in almost 100 per cent of the occupations.

• 2045

Finally, guidance counsellors, and I am talking from school to vocational to employment and immigration counsellors, should be made aware of occupations with a future, better

## [Traduction]

entre leur instruction et la formation pour un poste qui leur est offert. Je pense à des cours d'affirmation de soi, d'exploration et d'orientation en carrière, d'introduction au métier, de perfectionnement, etc. Ces cours doivent être vus comme étant partie intégrante des programmes de formation et de main-d'œuvre, et non pas comme des cours de luxe, étant donné que, sans eux, de nombreuses femmes n'essaieront tout simplement pas d'entrer dans la population active ou accepteront des emplois sans issue et à faible rémunération.

Si les femmes doivent avoir une part égale de possibilités d'emploi pendant les années 80—et je crois qu'il s'agit là d'un objectif légitime pour deux raisons: elles y ont droit et elles constituent une réserve d'employés disponibles dont on peut se servir pour parer aux pénuries prévues—certaines choses doivent se produire; et je veux simplement faire quelques suggestions. Je sais que nos recherches peuvent donner lieu à d'autres priorités qui peuvent nous convaincre d'autres choses que ce que je porte à votre attention, mais je pense que mes suggestions sont valables en ce moment.

Voici des choses qui doivent être réalisées. Perfectionnement. Il faut poursuivre la tenue des cours d'exploration de carrières et de retour au travail sur une plus grande échelle et par le truchement de campagnes publicitaires, de façon à rejoindre la femme isolée à la maison. Souvent, les programmes sont annulés et on nous dit qu'ils ne répondaient pas à un besoin. Bien trop souvent, ils n'avaient fait l'objet d'aucune publicité auprès de la clientèle, en d'autres termes, les ménagères qui ne visitent plus leurs centres de main-d'œuvre parce qu'elles n'y ont pas été chanceuses et parce qu'elles ne voient aucune raison de le faire. Également, un accroissement des services de garderie; pour les femmes, c'est là la clé même pour faire partie des sans emploi actifs à Statistique Canada; sans garderie, elles n'essaieront même pas de trouver du travail.

Il faut encourager les employeurs à faire appel à toutes les réserves de main-d'œuvre pour combler, par des stagiaires, d'éventuels postes vacants. Les opératrices de téléphone, par exemple, pourraient vouloir se former en vue d'autres emplois. On ne pense jamais au central de dactylographie lorsqu'il s'agit de trouver un employé dans un domaine où il y a pénurie de main-d'œuvre ou de nouveaux postes à combler.

Une action vigoureuse, obligatoire et continue constitue un élément de réponse qui doit être intégré à toute stratégie d'emploi gouvernementale dès le départ.

De plus, le mystérieux écart de salaire entre les hommes et les femmes, à travail égal (et je parle de toutes les occupations, même les métiers), doit faire l'objet d'une étude immédiate et d'efforts concertés. À cette fin, il faut mettre au point de meilleures méthodes de sondage de la main-d'œuvre et de meilleures catégories statistiques de façon à améliorer nos banques de données et faut atteindre un consensus sur les raisons de l'accroissement de l'écart des salaires dans presque 100 p. 100 des occupations.

Finalement, les conseillers en orientation, et je parle des conseillers en orientation scolaire, de carrière jusqu'à l'orientation en emploi et immigration. Ces gens-là devraient être mis

*[Text]*

than what is done now. They also should be given mandatory awareness training to personal attitudes towards women, and to special circumstances faced by women in the labour force. All too often, we still have manpower counsellors guiding women into clerical jobs, even when the woman has no clerical background.

Those are some of the points of concern to us, possibly not the priorities that our study will define, but the advisory council wished to express its concern publicly, at this time, so that if there is finally an effort to match training and the labour market by this task force and to develop comprehensive labour employment strategies, that women be thought of and that special measures be endorsed to allow full and equal participation of women in the employment opportunities of the 80s.

I thank you.

**Le président:** Est-ce que vous voulez ajouter des commentaires madame?

**Mme LeBlanc (présidente, conseil consultatif sur la condition de la femme):** Non, sinon pour renforcer certains points qui ont été faits.

Je pense qu'on peut pas assez insister sur le besoin de recycler les conseillers en main-d'œuvre. C'est vraiment une situation alarmante, quand on voit tous les cas qui nous sont référés de femmes qui, comme l'a dit Rosella, sont envoyées presque de force du côté des sciences secrétaires, même si les débouchés ne sont pas là. On fait des remarques épouvantables aux femmes en leur disant: «Toi, tout ce dont tu as besoin, c'est d'un homme».

On pourrait vous citer des statistiques qui proviennent bien du Nouveau-Brunswick, et j'ai l'impression que c'est peut-être bien pas très différent ailleurs. Dans le moment, il y a 9,000 familles monoparentales sur l'assistance sociale au Nouveau-Brunswick. Là-dessus, il y en a 8,700 qui ont à leur tête une femme. Donc, ce sont des femmes qui auraient besoin d'être réorientées, qui auraient besoin de travailler et pour lesquelles on ne semble pas avoir trouvé les cours nécessaires et les débouchés.

Il y a un autre point que j'aimerais peut-être souligner, c'est au sujet des efforts ou les pseudo-efforts qu'on a faits dans le passé pour essayer de réserver des sièges dans les cours non-traditionnel aux femmes. On a réservé un siège, au maximum deux, dans certains cours, avec le résultat qu'une femme seule se trouve dans un cours avec 22 ou 23 hommes et est souvent soumise à du harcèlement. Elle se trouve seule en face de ça. Il y a un taux d'abandons vraiment très élevé et on ne semble pas être très au courant ou très sensibles à ce problème-là.

Ces femmes-là ont besoin d'une orientation préalable à l'introduction au métier. Mais d'être seule dans un cours comme ça, c'est vraiment très difficile et c'est probablement la raison qui explique un taux aussi élevé d'abandons.

**Le président:** Alors, merci. C'est excellent comme point de départ pour la discussion.

*[Translation]*

au fait des occupations qui ont un avenir prometteur, ce qui serait mieux que ce qui est fait maintenant. Ils devraient aussi être obligés de suivre des cours de consécration des attitudes envers la femme, et des circonstances spéciales auxquelles les femmes sont confrontées au sein de la main-d'œuvre. Trop souvent, il y a encore des conseillers en main-d'œuvre qui orientent les femmes vers des travaux d'écritures, même lorsque ces dernières n'avaient aucun antécédent dans le domaine.

Les points que je viens de citer nous préoccupent, même s'ils ne constituent peut-être pas les priorités qui ressortiront de notre étude. Cependant, le comité consultatif souhaite exprimer publiquement ses préoccupations actuelles, de façon qu'au cas où il y aurait finalement un effort de fait par ce comité de travail pour faire correspondre la formation aux besoins du marché du travail et pour mettre au point les stratégies d'emploi globales, l'on pense aux femmes et que des mesures spéciales soient prises pour leur assurer une pleine et juste part des possibilités d'emploi pour les années 80.

Je vous remercie.

**The Chairman:** Do you have any comments to add Madam?

**Mrs. LeBlanc (Chairman, Canadian Council on the Status of Women):** No, if only to strengthen certain points that have been made.

I think that we cannot overstress the need for manpower counsellors retraining. It is truly alarming to see all the cases that have been referred to us: women who, as Rosella said, are nearly forced towards secretarial sciences, even if the prospects are bad in that field. Women are subjected to terrible remarks such: "All you need is a man".

We could present you statistics which come indeed from New Brunswick, and I am under the impression that they are not different from anywhere else. Presently, there are 9,000 single-parent families on social security in New Brunswick among which 8,700 are headed by a woman. Consequently, it is the women who need to be reoriented, who need to work, and for whom the necessary courses and prospects have not been found.

There is another point that I would like to stress concerning the efforts or so-called efforts that have been made in the past to reserve seats in non-traditional courses for women. In some courses one, two at the most, seats have been reserved with the result that a woman alone in a course with 22 or 23 men often experiences harassment. She faces that situation alone. The drop-out is quite high and nobody seems to be aware or concerned.

These women need counselling before entering a trade. But attending a course alone in such a way is really hard and is probably the reason for such a high drop-out rate.

**The Chairman:** Well, thank you. This is an excellent point for the start of the discussion.

## [Texte]

Est-ce que vous faites une distinction entre la femme qui est obligée de travailler, parce qu'elle est chef de famille, et celle qu'il le fait par détente, pour se distraire, parce qu'elle ne veut plus rester à la maison? Est-ce que dans votre approche vous placez sur le même pied le chef de famille, autrement dit, et l'autre personne? Est-ce que les objectifs que vous voulez atteindre sont les mêmes? Parce que si je prends, du côté des hommes, un célibataire ou un jeune... Est-ce que vous faites des catégories ou placez-vous tout d'un bloc le droit à la femme au travail en toutes circonstances?

**Mme LeBlanc:** Je pourrais répondre par une autre question. Est-ce qu'on se demande, quand un homme va chercher un emploi, s'il a vraiment besoin de travailler ou s'il n'a pas une femme, ou un père, ou une mère qui peut le supporter?

**Le président:** Oui, là-dessus, je vais vous répondre qu'il a une distinction. Lorsqu'une personne cherche un emploi, le Centre de la main-d'œuvre regarde d'abord si elle est chef de famille, il regarde son âge, il regarde si elle est mariée et si elle a des charges familiales.

**Mme LeBlanc:** Je vous répondrais que c'est discriminatoire, tant selon la loi des droits de la personne fédérale que provinciale. Parce que toute personne a droit au travail. Si on devait retirer du marché du travail tous les gens qui n'ont pas besoin de travailler, eh bien, j'ai l'impression qu'à la Chambre des communes, il y en a quelques-uns qui seraient privés de leur siège, peut-être à commencer par le premier ministre, parce qu'il a une fortune personnelle.

Ce serait dommage, parce qu'on priverait la société de beaucoup de talents.

C'est la même chose du côté des femmes. Les femmes ont des talents et on ne voit pas pourquoi elles devraient démontrer un besoin financier pour pouvoir les exercer. Donc, au départ, tout le monde a le même droit de travailler, peu importe la responsabilité financière. Ceci dit, on se rend compte que, probablement, les femmes qui ont un besoin moindre, qui vont travailler comme vous dites «par distraction», moi je ne dirais pas par distraction, je dirais par besoin psychologique...

**Le président:** Des besoins autres que des considérations financières.

**Mme LeBlanc:** Oui, par besoin de se sentir utiles à la société. Alors, je crois que ces personnes-là prennent probablement une autre approche parce que, d'abord, elles ont plus d'une corde à leur arc parce qu'elles ont peut-être plus de moyens de se trouver du travail.

Elles y mettent un peu plus de temps. C'est peut-être une affirmation que je fais qui pourrait être facilement discutée, mais j'ai l'impression que les autres ont plus besoin d'orientation, ou peut-être d'aide, de la part des conseillers. Mais ceci dit, si vous avez une femme qui se sent tellement inutile qu'elle tombe dans l'alcoolisme ou dans la pharmacodépendance, ses besoins sont très difficiles à évaluer de prime abord, comme cela, avec des cas hypothétiques.

**Le président:** Maintenant, concernant ce que j'ai voulu dire, je pense que vous avez peut-être interprété un petit peu plus loin que ma pensée. Je ne parlais pas d'exclure les femmes. Je pensais à un ordre de priorité. Lorsque vous allez au centre de

## [Traduction]

Do you see a difference between women who have to work because they are head of family and women who work for relaxation, for the pleasure of it, because they do not want to stay home any longer? Does your approach place the heads of family on the same level as the others? Are the aims identical in both cases? Because if we consider, for example, on the men side, a bachelor or a young... Do you make categories or do you place in one package the right to work in all circumstances for women?

**Mrs. LeBlanc:** I could answer with another question. When a man is out to get a job, do you ask yourself if he really needs to work or if he has a wife, a father, or a mother who can support him?

**The Chairman:** Yes, I think there is a difference: When someone is seeking a job, the Manpower Centre first checks if that person is head of a family, the age, the marital status and the family responsibilities.

**Mrs. LeBlanc:** I will answer you that this attitude is discriminatory under the Human Rights Act, whether federal or provincial. Because everybody has a right to work. If we were to eliminate from the labour market all the people who don't need to work, well, I think that even at the House of Commons a few would have to quit their seats, maybe even starting with the Prime Minister himself, because he has a personal income.

That would be unfortunate, because it would deprive society of much talent.

It is the same for women. Women are talented and I do not see why they should prove they are in need financially to be able to use their talents. So, in the first place, everybody has the same right to work whatever their financial responsibilities. Nevertheless, it is probably understood that women that are in a lesser need, work, as you say, "for the pleasure of it", I would not say for the pleasure of it, I would say to fulfill a psychological need...

**The Chairman:** Needs that are not financial.

**Mrs. LeBlanc:** Yes, just to feel useful to society. I believe then that these people probably have another approach, because, first of all, they have more than one trick in their hat, having more ways to find work.

They put more time to it. This allegation could easily be argued, but I think that the others need more counselling, or maybe help, from the counsellors. Nevertheless, if a woman feels so useless that she falls into alcoholism or drug addiction, her needs are very difficult to identify at first glance, but this is a hypothetical case.

**The Chairman:** Now, concerning what I just said, I think you might have interpreted my words a little bit too far. I was not thinking of excluding women. I was thinking of a priority sequence. At the Manpower Centre, it is not because a young



*[Text]*

main-d'œuvre, ce n'est pas parce qu'un jeune est célibataire qu'il n'a pas le droit de travailler, mais je vous dis que, sur la liste, lorsqu'un emploi est disponible, on établit certaines priorités. Il ne s'agit pas d'exclure. Je reconnais le droit au travail. C'est cela que je veux dire.

**Mme LeBlanc:** Non, mais je pense que cela peut être dangereux. Je pense que cela peut devenir dangereux parce qu'on verse facilement dans les préjugés à ce moment-là, c'est-à-dire qu'on dira arbitrairement qu'un homme célibataire a plus besoin de travail qu'une femme mariée. C'est très facile de verser dans ce genre de choses-là si on commence à mettre des priorités. Je pense qu'il faudrait accorder de l'attention autant que possible à tout le monde et à tous ceux qui en ont besoin.

**Le président:** Vous ne faites pas de distinction, dans aucun cas. Autrement dit, si vous arrivez devant un emploi disponible et que vous avez d'un côté une femme qui a charge de famille, qui a des enfants, et qui est peut-être un peu moins prête mais qui est capable de faire l'ouvrage, si vous en avez une autre qui n'est pas mariée, célibataire, qui est plus compétente mais qui n'a pas de charge de famille, vous mettriez de côté la mère de famille pour choisir une autre simplement parce qu'elle a peut-être plus de préparation? C'est cela, le cas que je vous dis.

Il s'agit d'un cas entre deux femmes, et je ne me place pas...

**Mme LeBlanc:** Oui, la responsabilité familiale ne devrait pas prendre prééminence sur les qualifications. C'est un principe très dangereux, encore une fois. Parce que de tout temps... Là, vous me donnez un exemple de deux femmes...

**Le président:** Oui.

**Mme LeBlanc:** Mais de tout temps, on a dit que les hommes avaient le droit de travailler, non seulement qu'ils avaient le droit de travailler mais qu'ils avaient besoin de travailler parce qu'ils étaient des pères de famille, des supports de famille. S'ils ne l'étaient pas, on disait qu'ils allaient le devenir. Alors, l'argument continuait facilement et se rend beaucoup plus loin. Je dis que c'est un terrain très dangereux et je n'aimerais pas qu'on commence à établir des priorités de cette façon-là. C'est vraiment très dangereux. C'est un principe au sujet duquel on a exprimé beaucoup d'opposition. Par exemple, quand on a parlé l'an dernier du système à deux volets des bénéfices d'assurance-chômage, où on voulait accorder des prestations en vertu des responsabilités familiales, encore là, on trouve que c'est... D'abord, comment va-t-on arriver un jour à rétribuer des gens selon la vraie valeur de leur travail si on commence à faire des priorités selon les responsabilités? On a dépassé ce système-là.

• 2055

Moi, je me souviens, quand je me suis mariée, mon mari a eu un «bonus»... Il était enseignant, et il a eu un bonus parce qu'il s'est marié. Il a eu ce qu'on appelait le *married man's bonus*. Aujourd'hui, on a réussi à se débarrasser de cela. Alors que les hommes avaient un bonus quand ils se mariaient, les femmes se faisaient mettre à la porte, elles. Ce n'est pas depuis longtemps que, dans la Fonction publique, les femmes peuvent

*[Translation]*

person is single that he doesn't have the right to work; I am saying that on the list, when a job is open, some priorities must be set. It is not a matter of excluding him. I admit that he has a right to work. That's what I mean.

**Mrs. LeBlanc:** No, but I think that can be dangerous. I think that it can become dangerous because then, it is easy to be biased; in other words, it can be arbitrarily established that a man bachelor has a greater need to work than a married woman. That kind of pitfalls very easily set in when priorities are established. I think that, as much as possible, the same degree of attention should be given to everybody who is in need.

**The Chairman:** So there is no distinction, in any case. In other words, if a job is open and you have on the one hand a woman head of family, with children, who may be a little less ready but who is still able to do the work, and on the other hand another woman, unmarried, bachelor, more skilled, but who doesn't have any family responsibilities, you would set aside the head of family and choose the other simply because she is more prepared? That is what I mean.

It is a matter of choosing between two women and I do not see myself...

**Mrs. LeBlanc:** Yes, the family responsibility should not be considered over skill. This is a very dangerous concept, once again. Because always... But now, your example involves two women...

**The Chairman:** Yes.

**Mrs. LeBlanc:** But it has always been said that men had the right to work, not only that, but that they needed to work because they were head of families, breadwinners. And if it was not the case, it was said that is was only a matter of time. So, the argument easily goes on and goes much further. That is why I say it is dangerous and that I would not like to see priorities established in such a way. It is really very dangerous. It is a concept which has faced much opposition. For example, when the twofold unemployment insurance benefits was presented last year, where benefits would have been given proportionally to family responsibilities, and even then, it is... First of all, how will the people ever be paid in a way proportionate to the value of their work if we are going to establish priorities for responsibilities? This system is obsolete.

I remember when I married; my husband got a bonus... he was a teacher, he got a bonus because he got married. He got what was called the married man's bonus. Today, we have managed to get rid of this system. While the man received a bonus when they got married, the woman were kicked out. In the Public Service, it is not until recently that women can keep their job once they marry. Or, when they kept their job, they

*[Texte]*

garder leur emploi une fois qu'elles se marient. Si elles gardaient leur emploi, elles ne le gardaient que d'une certaine façon. Elles devaient démissionner et reprendre un emploi de façon temporaire et elles fonctionnaient comme cela de 6 mois en 6 mois.

On ne veut pas revenir à des systèmes comme cela. On trouve que le fait de jouer le moins sur ce principe de responsabilité familiale nous ramène à ce principe-là.

**Le président:** Est-ce que vous avez la même réaction face au double emploi? Si vous avez dans une famille deux personnes qui ont le droit au travail et qui sont placés devant une certaine situation et que, dans un autre cas, vous avez une personne qui est un chef de famille et qu'il a un choix à faire entre les deux, est-ce que vous allez jusqu'à dire que vous favorisez le double emploi de préférence à un chef de famille?

**Mme LeBlanc:** Parlez-vous d'une personne qui a deux emplois?

**Le président:** Non, je parle de l'homme et de la femme.

C'est cela que je vous demande, là. Le double emploi, cela se présente souvent chez nous. Il y a des gens qui occupent des emplois très rémunérateurs et que leur femme se place sur le marché du travail. Elle demande un emploi. Il arrive un choix à faire. À un certain moment, vous avez d'un côté des gens qui ont la charge d'une famille, mettons un homme pour mettre le cas peut-être un peu plus extrême, et, d'un autre côté, il y a une femme qui fait une demande alors que son mari travaille déjà et a déjà un bon salaire. Quel serait votre choix? Est-ce que vous auriez la même réaction?

**Mme LeBlanc:** Moi, je dis que cela ne doit pas entrer en ligne de compte du tout, parce que c'est un principe très dangereux. Encore là, selon le principe des libertés individuelles, ce sont les qualifications qui comptent. Votre exemple, il est même un peu choisi pour peut-être...

**Le président:** Il existe très souvent!

**Mme LeBlanc:** Il existe très souvent, mais il existe très souvent dans l'autre sens aussi. On a vu un cas, devant la Commission des droits de l'homme, ici au Nouveau-Brunswick, où une femme s'est fait dire que c'était vrai qu'elle était plus compétente ou au moins tout aussi compétente, mais que l'homme qui avait demandé ce même emploi était un homme, ce qui faisait qu'il avait besoin de travailler. Elle, c'était une femme. Elle était mariée et son mari travaillait.

Voyez-vous, dans ces cas-là, on tire des conclusions très vite. L'employeur ne s'était pas rendu compte que l'homme était marié lui aussi. Il avait peut-être besoin de travailler, mais sa femme travaillait.

**Le président:** Oui, cela doit être pris en considération.

**Mme LeBlanc:** Mais ce n'était pas du tout la même chose, parce que c'était un homme et non une femme. Alors, c'est pour cela que c'est un principe...

**Le président:** Cela, c'est de la discrimination.

**Mme LeBlanc:** Mais oui. Mais c'est très dangereux, voyez-vous, de jouer avec ces principes-là. On dit que c'est la personne et que la personne doit avoir son statut individuel. Ce sont ses qualifications seulement, peu importe sa situation

*[Traduction]*

kept it only in a certain way. They had to resign and get a temporary job, on a six month basis.

We do not want to go back to such systems and the mere fact of using that concept of family responsibilities brings us back to such systems.

**The Chairman:** Do you have the same opinion regarding double employment? If, in a family, two people who have a right to work and who are placed in a certain situation, and if, on the other hand, we have a head of family and have to choose between the two, do we go as far as to favour double employment over the head of family?

**Ms. LeBlanc:** You mean a person who has two jobs?

**The Chairman:** No, I mean the man and the woman.

That is what I am asking you. Double employment is not rare. Some people have very highly paid jobs and their wife goes on the labour market. She asks for a job. There is a choice to be made. At a certain point, you have bread winners on one hand, let's say a man to emphasize the case, and, on the other hand, we have a woman who applies for a job while her husband already earns a big salary. What would be your choice? Would you react the same way?

**Ms. LeBlanc:** I think that these factors must not be taken into account at because that is a very dangerous concept. Once again, under the individual freedom principle, only the qualifications matter. For example, it might even have been chosen for...

**The Chairman:** It happens quite often!

**Ms. LeBlanc:** It happens quite often, but the other way around also happens quite often. We have seen a case, under the Human Rights Commission, here in New Brunswick, where a woman was told that she was truly more or at least as much qualified but that the other person who had applied for the job was a man, who consequently needed to work. She was a woman, married, and her husband was working.

But you see, in those instances, conclusions are drawn very fast. The employer was not aware that the man was also married. Maybe he needed to work, but his wife was working.

**The Chairman:** Yes, that must be taken into account.

**Ms. LeBlanc:** But the situation was different because it was a man and not a woman. That is why I say this concept...

**The Chairman:** That is called discrimination.

**Ms. LeBlanc:** Of course. But it is very dangerous, you see, to play with such concepts. An individual must have an individual status. Qualifications must prevail. Whatever her

*[Text]*

familiale, elle doit pouvoir avoir de l'aide du ministère de l'Emploi.

**Le président:** C'est sûr. Avez-vous examiné cette approche-là en fonction des conséquences sociales que cela peut avoir, des conséquences économiques?

Pour revenir à un cas de choix, supposons le contraire. Supposons le cas d'une femme qui est choisie au lieu d'un homme. Vous allez me dire que cela ne se présente pas souvent, mais supposons que cela puisse arriver. On choisit une femme, parce qu'on dit qu'elle est compétente. On met l'homme de côté. Il a des charges familiales, il a des responsabilités familiales. Ses enfants sont privés de ressources, il est obligé de vivre à la charge de l'État, avec des conséquences qui peuvent être graves pour les enfants.

Vous défendez un principe, mais ce que je veux savoir, c'est si vous avez pensé aux conséquences dans des cas de ce genre-là? Est-ce que vous avez étudié cela en profondeur ou défendez-vous le principe?

**Mme LeBlanc:** Moi, je vais vous dire ceci. Si vous me dites: «C'est honteux que, dans cette maison-là, il y ait un homme qui fait \$30,000 et qu'il y ait une femme qui en fait \$30,000 aussi alors que dans la maison d'à côté, il y a un homme et une femme qui sont tous les deux sur l'assistance sociale.» Les gens de la maison d'à-côté devraient-ils pouvoir prendre le travail d'au moins l'un des deux autres?

Cela ne peut pas se discuter comme cela parce que c'est une question de qualification. C'est une question aussi du droit de chacun. Pourquoi mon droit de travailler serait aliéné parce que mon mari fait \$30,000? Pourquoi son droit de travailler à lui serait-il aliéné parce que j'en fais peut-être \$30,000?

C'est une question de liberté individuelle. A ce moment-là, je dis qu'il faut supporter les gens qui sont sur l'assistance sociale. Taxez-moi et taxez-le pour les supporter, mais ne me demandez pas de renoncer à faire valoir mes talents, à les exploiter et à les mettre au service de la société pour que quelqu'un, homme ou femme, qui est peut-être moins qualifié que moi, obtienne le droit de travailler.

Alors, c'est un principe quand même fondamental. Je sais que cela a des répercussions économiques mais, à ce moment-là, il s'agit de prendre le problème par un autre bout.

**Le président:** En le prenant maintenant par un autre bout, est-ce que votre principe du droit au travail va au-delà de la famille et va au-delà de la possibilité, pour une femme, sans avoir un travail rémunérateur, de faire un engagement social? Par exemple, et je m'excuse de citer mon cas, ma femme est engagée socialement. Elle aurait aimé travailler, elle a choisi d'aller dans le domaine social, elle sent qu'elle fait un travail. Elle n'est pas rémunérée, mais elle ne se sent pas inférieure pour cela, au contraire.

**Mme LeBlanc:** C'est son choix!

**Le président:** C'est cela. Vous acceptez cela?

**Mme LeBlanc:** C'est son choix! Je ne voudrais pas que l'on l'y oblige en la culpabilisant, en lui disant: «Parce que ton mari fait tant d'argent, tu dois rester chez toi, ou tu dois faire seulement du travail bénévole! C'est son droit de choisir autre chose, c'est son droit de choisir ce qu'elle a choisi.

*[Translation]*

family situation, she must be entitled to help from Employment and Immigration.

**The Chairman:** Of course. Did you analyze this approach in light of possible social consequences and economical consequences?

Let us take for example a case in which the situation is reversed. Let us suppose that the woman has been chosen over a man. You will tell me that it doesn't happen often. But let's suppose that it can happen. A woman is chosen because she is qualified. The man is set aside. He has family responsibilities. His children are in the need, he has to live off the government, with consequences that can be serious for the children.

You are supporting a principle, but what I want to know is if you have thought of the consequences in such cases? Did you study this thoroughly or are you just supporting the principle?

**Ms. LeBlanc:** Let me tell you this. You tell me "it is a shame that in this house there is a man who earns \$30,000 and a woman who also earns \$30,000; meanwhile, in the next house, there is a man and a woman who are both on social security". Should the people next door be allowed to take the job of at least one of the two others?

The situation cannot be discussed like this because it is a matter of qualifications, also a matter of individual rights. Why should my right to work be taken away from me because my husband earns \$30,000? Why should his right be taken away because I earn \$30,000?

It is a matter of individual freedom. In that case, I think that we must support those people on social security. Tax me and tax him to that effect but don't ask me to give up asserting and using my talents, and putting them to work for society in order that somebody, man or woman, who might be less qualified than I am, obtains the right to work.

So it is a basic principle. I know that it has economical consequences but, at that stage, the problem must be faced from the other end.

**The Chairman:** In facing it now the other end, does your principle of the right to work go beyond family and beyond the possibility, for a woman without a paid job, to get socially involved? For example, and I apologize for talking about myself, my wife is socially involved. She would have liked to work, but she has chosen to be active in the social field. She feels she is accomplishing something. She is not paid, and she does not feel inferior for that matter, on the contrary.

**Ms. LeBlanc:** That is her choice!

**The Chairman:** That is right. Do you accept that?

**Ms. LeBlanc:** That is her choice! I would not like her to be forced to do so by making her feel guilty, saying: "Because your husband earns so much money, you must stay at home, or do only voluntary work". It is her right to choose something else, it is her right to do what she did.



## [Texte]

**Le président :** Vous avez parlé de discrimination en ce qui concerne les centres de main-d'œuvre. Est-ce que ce serait possible d'avoir, peut-être sous forme de lettres, des exemples assez concrets? Parce que cela m'impressionne. Je trouve cela inacceptable qu'il y ait des gens, au centre de main-d'œuvre qui portent des jugements du genre. Est-ce que cela voudrait dire, dans le fond, qu'il n'y a pas assez de personnel féminin qui s'occupe des cas des femmes? Est-ce que cela peut avoir une incidence?

**Mme LeBlanc :** Ça peut être un problème, mais je ne crois pas non plus qu'il ne devrait y avoir que du personnel féminin pour conseiller les clientes. Je crois qu'on a besoin d'entreprendre une sensibilisation de tout le personnel, masculin et féminin, aux problèmes particuliers de la femme.

Je crois que c'est en partie dû à une charge de travail trop grande pour la plupart des conseillers. A cause de cela, on ne semble pas avoir le temps de se recycler. J'ai entendu parler d'un programme de recyclage qu'on est censé être à mettre au point à deux universités, ici au Nouveau-Brunswick, une anglaise et une française, à l'intention des conseillers en main-d'œuvre. Parce qu'il paraît que les femmes ne sont pas les seules à se plaindre.

Il y a bien des gens qui se plaignent du centre de main-d'œuvre. Comme employeur, j'ai déjà eu à m'en plaindre. Je dois dire que j'ai eu une expérience, la semaine dernière, où je n'ai pas eu du tout à m'en plaindre parce que j'ai été très bien servie. Je tiens à le dire publiquement. Je ne sais pas si c'est parce que j'ai fait affaires avec quelqu'un que je connaissais, mais je dois dire que j'ai embauché quelqu'un, la semaine dernière, qui m'a été référé par la main-d'œuvre, et j'ai été très bien servie.

Mais dans le passé, je n'ai pas eu, comme employeur, du tout le même service. Je dois dire, comme employeur au travail et aussi comme employeur qui cherchait des gardiennes, que j'ai rencontré des gens qui m'ont dit que leur nom était là depuis longtemps. On appelle au centre de main-d'œuvre et ils disent qu'ils n'ont personne.

Je n'ai pas assez de connaissances internes de ce qui se passe au centre de main-d'œuvre pour vous dire la cause du problème. J'ose croire que ce n'est pas de la mauvaise volonté. Je suis sûr que ce doit être le fait qu'on est débordé et qu'on n'a pas le temps de faire du recyclage, mais j'espère qu'on trouvera le temps et le moyen de le faire. Je ne sais pas, Rosella est souvent en contact avec des clientes qui ont dû passer par le centre de main-d'œuvre. Peut-être qu'elle aurait eu des expériences de gens qui se sont plaints.

• 2105

**Mme Melanson :** Je dirais que c'est surtout le genre de choses que j'ai déjà mentionnées. En voyant une femme, on pense aux travaux, aux emplois dits féminins. On n'explore pas assez, avec cette femme-là, d'autres intérêts qu'elle pourrait avoir. Comme je dis, cela arrive vraiment souvent qu'on dise à une femme qui n'a vraiment pas beaucoup de choses à offrir à un employeur qu'on peut la mettre comme un «bouche-trou» dans le secrétariat. S'il faut qu'elle commence par apprendre

## [Traduction]

**The Chairman :** You have talked about discrimination concerning the Manpower Centre. Would it be possible to get, maybe by the way of letters, reasonably concrete examples? Because I am impressed. I find it unacceptable that some people, at the Manpower Centre, pass such judgment. Does it boil down to the fact that there is not enough female personnel to take care of women's needs? Can this bear some importance?

**Ms. LeBlanc :** It can be a problem, but I don't think that all the personnel has to be female to help customers. However, all the personnel must be made aware, men and women, of the specific problems related to women.

I think that for most counsellors, a too heavy workload is partly responsible. For that reason, nobody seems to have any time for upgrading. I have heard of an upgrading program which is supposed to be developed by two universities, here in New Brunswick, one English and one French, for the manpower counsellors. Because it seems that women are not the only ones complaining.

Many people complain about the Manpower Centre. As an employer, I have had some complaints. I must say that last week, I had to deal with the Manpower Centre, and I do not have anything to complain about because I have been very well served. I want to say it publicly. I do not know if it is because I have dealt with somebody I knew, but I must say I have hired last week someone referred by Manpower, and I have been very well served.

However, in the past, I did not experience the same quality of service, as an employer. I must say, as an employer at work and also as an employer of baby-sitters, that I have met people who told me that their name was at the Centre for a long time. But when you call at the Centre, they do not refer you to anyone.

I do not know enough about the internal affairs of the Manpower Centre to tell you what is the cause of the problem. I just want to believe it is not a lack of goodwill. I am sure it is because there is too much work and that nobody has the time to update; however, I hope that the time and means to do so will be found. I don't know, Rosella is often in contact with women who had to go through the Manpower Centre. Maybe she knows of some complaints.

**Ms. Melanson :** I would say that it is mainly the type of problems I have already talked about. When you see a woman, you think of the so-called female work and jobs. There is not enough research done, with the woman, on any other interests she might have. As I say, it happens quite often that a woman, who does not have much to offer to an employer, is told that she can have a "fill-in" job in the secretarial field. If she must start by learning something, why not have her start in a field in which she can go further.

[Text]

quelque chose, commençons donc plutôt dans quelque chose qui peut l'amener à faire plus que cela.

**M. Marceau:** Cela me surprend que vous me disiez que le secrétariat est un... vous avez employé le mot «bouche-trou»...

**Mme LeBlanc:** C'est que c'est saturé.

**M. Marceau:** Oui, peut-être, mais c'est une expression... Moi, je sais que nos premières secrétaires, dans nos bureaux, gagnent \$20,000.

**Mme LeBlanc:** Ah bien! Ce n'est pas le cas ici.

**M. Marceau:** Je vais vous dire... C'est parce que je trouve l'expression... Je ne trouve pas cela dévalorisant, le poste de secrétaire. Il s'agirait peut-être de changer le terme, de s'appeler adjoint...

**Mme LeBlanc:** Non.

**M. Marceau:** En réalité, c'est un peu cela...

**Mme LeBlanc:** C'est un poste sans issue la plupart du temps. Une fois qu'on arrive à être secrétaire pour le patron le plus important, on a atteint le plafond. Cela ne débouche pas sur autre chose. C'est cela, le principal problème du secrétariat. Ceci dit, c'est quand même un emploi très important.

Je pense que Rosella a employé le mot «bouche-trou» pour dire que même si on envoie les femmes se recycler ou prendre de l'entraînement, de la formation, en sciences secrétarielles, habituellement, ce n'est que comme dactylo, ou clerk typist comme ils appellent cela, ici au Collège communautaire. Cela finit par être des emplois «bouche-trou» parce qu'elles ne sont vraiment pas placées pour devenir secrétaire d'un sous-ministre ou d'un ministre.

**M. Marceau:** D'accord, ce serait dans ce sens-là.

Je vais laisser à Jim la chance de poser plusieurs questions.

**Mr. Hawkes:** Do you have a comment?

**Mme Melanson:** Oui, je voulais ajouter le fait qu'on parle d'envoyer les femmes dans des emplois non traditionnels. Mais les emplois traditionnels comme le secrétariat seraient valorisés s'il pouvaient être la porte d'accès des femmes à beaucoup d'autres choses. Si la secrétaire, après avoir appris comment toute la compagnie fonctionne, avait accès aux postes de direction, ce serait excellent. Ce qui compte, c'est que les femmes aient accès aux autres postes. Mais on n'y pense pas. Être secrétaire, c'est une étiquette dont on ne se défait pas si facilement.

**Mr. Hawkes:** That is a very valid point, which has been made to us before.

I have some specifics and a general question. I want to go back to part of what you said originally about setting aside one or two training seats, and that it should be self-evident that it does not work. Have you brought that situation to the attention of the Manpower people in a forceful way, and how did they answer you? How can they defend that?

**Ms. LeBlanc:** I brought it up to the Manpower Needs Committee. It seemed to be their first news that harassment might be the reason. They were just saying that they were

[Translation]

**Mr. Marceau:** You surprise me by saying that the secretarial work is a... you said the word "fill-in",...

**Ms. LeBlanc:** It is because the field is saturated.

**Mr. Marceau:** Yes, maybe, but it is a word... For my part, I know that the first secretaries in our offices earn \$20,000.

**Ms. LeBlanc:** Well! It is not the case here.

**Mr. Marceau:** Let me tell you... It is because I find the word... I do not think that secretarial work is degrading. Maybe only a change in terminology would do, to call it assistant...

**Ms. LeBlanc:** No.

**Mr. Marceau:** Really, it is a little of that...

**Ms. LeBlanc:** Most of the time this job is a dead end. Once you have become the secretary of the most important boss, you have reached the ceiling. It does not lead anywhere else. That is the main problem for secretaries. Nevertheless, it is a very important job.

I think that I know why Rosella has used the word "fill-in". Even if women are sent to a community college for updating or training in secretarial sciences, it is usually only as a typist or clerk typist, as they say here. They end up in "fill-in" positions because they are really not trained to become the secretary of a Minister or a Deputy Minister.

**Mr. Marceau:** Yes, it would be in that sense.

I will give Jim the chance to ask many questions.

**M. Hawkes:** Avez-vous des commentaires?

**Ms. Melanson:** Yes, I wanted to add that we are talking about sending women in non traditional jobs. But the traditional jobs, like secretary, would become more important if they could lead to many other things for women. If the secretary, after having learned how the company works, could have access to decision-making positions, that would be excellent. What really matters is that women have access to other positions. But nobody thinks about it. Being a secretary is not a label that you can tear off that easily.

**M. Hawkes:** C'est là un argument très valable que nous avons déjà entendu.

J'ai des questions précises et une question d'ordre général. Je voudrais revenir sur ce que vous avez d'abord mentionné au sujet de la réservation de une ou deux places de formation et sur le fait qu'il devrait être évident que cela ne peut fonctionner. Avez-vous signalé cette situation aux intéressés du ministère de la Main-d'œuvre de façon vigoureuse, et quelle a été leur réponse? Comment peuvent-ils expliquer cela?

**Mme LeBlanc:** Je l'ai porté à l'attention du Comité des besoins en main-d'œuvre. Il semble qu'ils n'aient jamais pensé auparavant que le harcèlement ait pu en être la cause. Tout ce

## [Texte]

going to investigate why there is this rate of drop-outs, but they had no clue where to start; they did not know. When I suggested that it had been the case elsewhere and that we also had people telling us of the harassment they go through in these non-traditional jobs, they agreed that it could be the case. But this is the state where it is at now; they are probably right now doing their little inquiry into why there is this rate of drop-outs, because I talked to them some time in the spring about this.

• 2110

**Mr. Hawkes:** Is there defence of that, setting aside one or two seats, essentially because there is a drop-out? In other words, are they...

**Ms. LeBlanc:** Yes, of course, and that would be their answer. We are not setting aside any seats any more because women either do not take them or they drop out. At least if you could have two or three you could have some kind of a support system for the three; but just one, you really have to break the ice and you really have to be super. I know that women have had to be twice as good to get half as far in the past, but this is really more than that.

**Mr. Hawkes:** Last night we were told that the heavy equipment operator's course was too heavy for women.

**Ms. LeBlanc:** By whom?

**Mr. Hawkes:** By a witness—male. So you would refute that statement, for the public record?

**Ms. LeBlanc:** Yes.

**Mr. Hawkes:** One of the things you did mention was basic education. You talked about special education for women in terms of a number of areas, but you mentioned basic education. I am interested in your sense of whether that is a priority item in this region, maybe a heavier priority than it might be in some other regions. Are there historical prejudices within the educational system, the public school system, that need to be redressed, or is it just the same situation for men, essentially? If you go back far enough in history, there was a lack of educational opportunity.

**Ms. Melanson:** No. I think it is maybe a bit of everything, but in the labour force we know that women are more educated than men, generally. But it is a question of where that education has led them. We are talking about career counselors that maybe are doing a bit of the same thing as manpower counsellors. They are the messengers, maybe, but the messages come through even before they get to high schools and they choose certain courses.

We are being made aware more and more that girls who see mathematics as a more male course and do not take it are very, very limited in what courses they can take at university level, what training they can take for non-traditional, and such as that. So it is really a mistake that can be made very early; they limit themselves time after time.

## [Traduction]

qu'ils ont trouvé à dire, c'est qu'ils allaient enquêter sur la raison du taux d'abandon, mais qu'ils ne savaient par où commencer, qu'ils n'en avaient aucune idée. Lorsque je leur ai appris que cela avait été le cas ailleurs et que des personnes nous avaient déjà parlé du harcèlement auquel elle sont soumises dans ces emplois non traditionnels, ils ont admis que cela pouvait être le cas. Mais c'est là où ils en sont actuellement; en ce moment, ils sont probablement à faire leur petite enquête sur le taux d'abandon parce que je leur en avais parlé à un certain moment au printemps.

**M. Hawkes:** Le refus de réserver une ou deux places est-il essentiellement basé sur les abandons? En d'autres mots, sont-ils...

**Mme LeBlanc:** Oui, bien sûr, et voici ce qu'ils répondraient: «Nous ne réservons plus aucune place parce que les femmes ne les prennent pas ou les abandonnent.» Si au moins nous pouvions en obtenir deux ou trois, nous pourrions avoir une espèce de système d'appui pour les trois; mais pour une seule, il faut vraiment briser la glace et se dépasser. Je sais que les femmes, par le passé, ont dû être deux fois meilleures pour parcourir la moitié du chemin, mais en réalité, il y a plus que cela.

**M. Hawkes:** Hier soir, on nous a dit que le cours d'opérateur d'équipement lourd était trop dur pour les femmes.

**Mme LeBlanc:** Qui a dit cela?

**M. Hawkes:** Un témoin... mâle. Réfutez-vous officiellement cette affirmation?

**Mme LeBlanc:** Oui.

**M. Hawkes:** L'instruction élémentaire est une des choses que vous avez mentionnées. Vous avez parlé d'instruction spécialisée pour les femmes pour un certain nombre de domaines, mais vous avez aussi mentionné l'instruction élémentaire. Votre perception de la situation est intéressante, à savoir s'il s'agit d'une priorité dans cette région, peut-être d'une importance plus grande que dans d'autres régions. Y a-t-il traditionnellement des préjugés au sein du système d'instruction et du système scolaire public qui doivent être éliminés ou la même situation prévaut-elle essentiellement aussi pour les hommes? Si nous reculons suffisamment dans l'histoire, je crois que les femmes ont manqué de possibilités d'instruction.

**Mme Melanson:** Non. Je crois qu'il y a un peu de tout dans cela; cependant, dans la population active, nous savons que les femmes sont généralement plus instruites que les hommes. Néanmoins, il s'agit de voir où cette instruction les a menées. Nous parlons d'orienteurs qui font peut-être un peu du travail des conseillers en main-d'œuvre. Ils sont les messagers, peut-être, mais les messages sont reçus avant que les étudiants n'atteignent les écoles secondaires et avant qu'ils ne choisissent certains cours.

Nous constatons de plus en plus que les filles qui voient les mathématiques comme un cours «masculin» et qui ne le suivent pas sont très très limitées au niveau des cours qu'elles peuvent suivre à l'université, de quelle formation spécialisée elles peuvent recevoir, etc. Il s'agit d'une erreur qui peut être commise très tôt, et à chaque fois, elles se limitent.



[Text]

That is why I think the education they come out with is partly at fault and why they have to really start back quite far in exploration of their real interests, because they never really did that. They limited themselves so much so early that they never really explored what they wanted to do and what the economy could allow them to do.

**Ms. LeBlanc:** We were also concerned to learn over the weekend, that moneys for upgrading were not to be allowed any more or allotted any more, starting next year. I do not know if it is a rumour. Maybe you can confirm whether it is true or not, but we were very concerned when we heard that over the weekend at a national conference.

**Mr. Hawkes:** The Opposition is the last to learn about these things. Maybe Mr. Marceau has some news.

I do not know the answer to that, although we did have testimony last night that the basic education seats at the junior college in the Bathurst area have dropped substantially.

**Ms. Melanson:** Yes. From what I understand, it is mostly the basic education or the very basic upgrading levels that would be cut, and Manpower is saying it is not their job to educate people on such a long-term basis before they are ready for the labour force. Some people have said that it seems to be even a constitutional debate as to who is responsible for those people. I guess Manpower is just responsible for preparation for the labour force, and then there is education which is in the provinces, but the adults who need upgrading seem to be falling by the wayside in the debate on jurisdiction.

**Mr. Hawkes:** Were you in Toronto on the weekend?

• 2115

**Ms. LeBlanc:** No. In Halifax, the C.C.L.O.W., Canadian Congress on Learning Opportunities for Women.

**Mr. Hawkes:** Okay.

**Ms. LeBlanc:** There was a big national conference over the weekend.

**Mr. Hawkes:** Okay. The group that met in Toronto under Doris Anderson's chairmanship took a very strong position relative to the constitution act, and I think I gave you, at least, a copy, and I have another if Madam LeBlanc would like one. Has your local group taken a position on the constitution act?

**Ms. LeBlanc:** Not as yet. We have notified our premier that we would be submitting a brief very soon. We were counting on the national conference, which was supposed to be held in September in order to get the basic discussion; of course, it was cancelled, but there will be a regional conference, hopefully, in Halifax at the end of next month. We hope to get our comments to the premier before that, to our own premier, who is our minister responsible.

**Mr. Hawkes:** Are you willing to prejudice the general thrust of that?

[Translation]

Voilà pourquoi je pense que leur niveau d'instruction est partiellement responsable et pourquoi elles doivent explorer très jeunes leurs intérêts réels, car elles ne l'ont jamais fait. Elles se sont tellement limitées, et si jeunes, qu'elles ne se sont jamais demandé ce qu'elles voulaient faire et ce que l'économie leur permettait de faire.

**Mme LeBlanc:** Nous sommes aussi préoccupés par ce que nous avons appris pendant le weekend: les sommes allouées au perfectionnement seront supprimées à partir de l'an prochain. Je ne sais pas s'il s'agit d'une rumeur. Peut-être pouvez-vous nous dire si c'est vrai; mais cela nous préoccupe beaucoup depuis que nous l'avons appris à la conférence nationale pendant le weekend.

**M. Hawkes:** L'opposition est la dernière à apprendre ce genre de choses. Peut-être M. Marceau pourrait-il nous renseigner.

Je n'ai pas de réponse à vous offrir, même si nous avons appris hier soir par un témoignage que le nombre de places pour l'instruction élémentaire ou «junior college» dans la région de Bathurst a été substantiellement réduit.

**Mme Melanson:** Oui. A ma connaissance, il s'agit principalement de l'instruction élémentaire ou des niveaux de perfectionnement très élémentaires, et Emploi affirme qu'il n'est pas de leur ressort d'instruire les gens si longtemps avant leur entrée sur le marché du travail. Certains ont affirmé qu'il y aurait là matière constitutionnelle, à savoir qui est responsable de ces domaines. Je pense que le ministère de l'Emploi n'est responsable que de la préparation de la population active, et que l'instruction est du ressort des provinces; cependant, les adultes qui ont besoin de perfectionnement semblent être mis de côté dans le débat sur les juridictions.

**M. Hawkes:** Étiez-vous à Toronto pendant le weekend?

**Mme LeBlanc:** Non. A Halifax, au Congrès canadien pour la promotion des études chez la femme.

**M. Hawkes:** Bien.

**Mme LeBlanc:** Il y avait un grand congrès national pendant le weekend.

**M. Hawkes:** Bien. L'assemblée qui s'était réunie à Toronto, sous la présidence de Doris Anderson, a pris une position très ferme relativement à la Constitution, et je pense que je vous ai remis au moins une copie; j'en ai une autre au cas où madame LeBlanc en désirerait une. Est-ce que votre groupe local a pris position sur la Constitution?

**Mme LeBlanc:** Pas jusqu'ici. Nous avons informé notre premier ministre que nous soumettrions un mémoire dans un avenir très rapproché. Nous comptons sur le congrès national, qui était censé être tenu en septembre, pour obtenir les points fondamentaux de discussion; bien sûr, il a été annulé, mais il y aura un congrès régional, nous l'espérons, à Halifax à la fin du mois prochain. Nous espérons pouvoir remettre nos commentaires au premier ministre avant cette date, c'est-à-dire notre premier ministre, qui est responsable de notre dossier.

**M. Hawkes:** Voulez-vous préjuger le fond de la position?

## [Texte]

**Ms. LeBlanc:** Well, the main area is the entrenchment of rights and we hold basically the same position as the national Canadian Council on the Status of Women on that. We have another concern in the area of family law and sharing of power, and we will have . . .

**Mr. Hawkes:** So you are anticipating going in the same direction, even to the position of Supreme Court judges . . .

**Ms. LeBlanc:** Yes, the same as the Canadian Council. I was reading a little note that being a judge of the Supreme Court would be a very good job for a pregnant woman, because this is a sedentary job and the clothing is loose-fitting.

**Mr. Hawkes:** And the offices are big enough to have a day-care in the corner.

**Ms. LeBlanc:** Well, women might get a better deal if there were more women at that level, especially on maternity leave.

**Mr. Hawkes:** Okay. I do not think I have any more questions. We have had representations, I think, at least in every region that we have had hearings, from your group or similar groups, and I think there is a great deal of consistency in what has been said. One of the things you did not address yourselves to was transportation, for instance. We have had some indication that if it is a one-car family, you can guess who has the car to go to work, and therefore getting out for training or a second job becomes more difficult—things of that kind.

**Ms. LeBlanc:** Well, we have a problem here because we do not have public transportation.

**Mr. Hawkes:** So it would be even more . . .

**Ms. LeBlanc:** More of a problem.

**Mr. Hawkes:** Thank you very much.

**Le président:** Je vais vous poser une question et je reviens à la charge car c'est une question qui me trotte dans la tête. Je vais vous la poser bien directement: Vous n'avez pas peur de la politique que vous mettez de l'avant? On risque de se retrouver comme en Afrique et dans les pays que l'on dit moins civilisés, c'est-à-dire que ce soit la femme qui fasse le travail et que l'homme ne fasse plus rien. Avez-vous pensé à cet aspect-là? Parce que vous savez que dans ces pays-là, c'est ce qui arrive?

**Mme LeBlanc:** Cela ne me fait vraiment pas peur . . . !

**Le président:** Non, mais avez-vous déjà envisagé cela? Vous, avez-vous déjà envisagé cela? Parce qu'en fait votre attitude qui est positive peut amener des réactions . . . Je vous dis ça parce que c'est comme cela que je réagis. Nous sommes en grève, la compagnie Abitibi Price est en grève . . . Tous les hommes qui sont seuls à la maison ont voté contre la grève; tous ceux dont la femme travaille se sont dit «que le diable les emportes! Nous autres, ont fait la grève, ma femme va gagner ma vie, et je vais aller à la pêche, à la chasse! Et cela je vous dis . . .

**Mme LeBlanc:** Ne trouvez-vous pas que c'est une belle liberté de pouvoir faire . . . Vous dites que c'est pour aller à la chasse ou à la pêche.

## [Traduction]

**Mme LeBlanc:** Eh bien, la question principale est l'inclusion des droits et nous avons fondamentalement la même position que celle du Conseil consultatif sur la condition de la femme. Nous avons une autre réserve qui a trait aux droits de la famille et au partage des pouvoirs, et nous aurons . . .

**M. Hawkes:** Donc, vous partagez la même opinion, même jusqu'au poste de Juge à la Cour suprême . . .

**Mme LeBlanc:** Oui, nous avons la même opinion que le Conseil consultatif. Je lisais une petite note selon laquelle le poste de Juge à la Cour suprême conviendrait très bien à une femme enceinte, car c'est un poste sédentaire dans le cadre duquel on doit porter un vêtement ample.

**M. Hawkes:** Et les bureaux sont assez grands pour qu'il y ait une garderie dans le coin.

**Mme LeBlanc:** Eh bien, les femmes s'en tireraient peut-être mieux si elles étaient plus nombreuses à ce niveau, surtout en ce qui a trait au congé de maternité.

**M. Hawkes:** Bien. Je ne crois pas avoir d'autres questions. Nous avons entendu, je pense, dans chaque région où nous avons tenu des audiences, des représentants de votre groupe ou de groupes similaires, et je pense qu'il y a eu une grande constance dans tout ce qui a été dit. Un des aspects dont vous n'avez pas traité est le transport, par exemple. Nous avons compris que s'il s'agit d'une famille ne possédant qu'un seul véhicule, il est facile de deviner quel membre de la famille prend le véhicule pour aller au travail, et que sortir pour suivre un cours ou occuper un deuxième emploi est plus difficile—et d'autres choses de ce genre.

**Mme LeBlanc:** Et bien, il y a là un problème parce que nous n'avons pas de transport en commun.

**M. Hawkes:** Donc, il y avait là un plus grand . . .

**Mme LeBlanc:** Un plus grand problème.

**M. Hawkes:** Merci beaucoup.

**The Chairman:** I would like to come back on the matter with a very direct question that has been on my mind: Are you not afraid of the policy you are advocating? We might end up with a society similar to Africa and other so-called less civilized countries where the women do all the work and the men do nothing. Did you think of this possibility? In those countries, that's the way it is.

**Ms. LeBlanc:** It does not frighten me at all . . . !

**The Chairman:** But really, did you ever consider this possibility? Because in fact, your attitude, which is positive, can create reactions . . . I am saying this to you because that is the way I react. We are on strike, the Abitibi Price Co. is on strike . . . All the men who are alone in the house have voted against the strike; all those whose wife works have thought "to hell with them!" We go on strike, my wife brings money in the house and I will be able to go fishing and hunting. And this, I tell you . . .

**Ms. LeBlanc:** Do you think not that it is a beautiful freedom to be able to do . . . you say hunting or fishing . . .

[Text]

**Le président:** Oui, oui.

**Mme LeBlanc:** Peut-être que c'est parce qu'ils ont pu prendre une décision, ou voter vraiment selon leurs consciences, plutôt que d'après leurs responsabilités à la maison. La compagnie les met au pied du mur, quand ils sont les seuls à gagner le pain de la famille. Les femmes permettent aux hommes de défendre un droit. Vous, vous ne voyez que les hommes pouvant aller à la chasse; moi je ne le vois pas comme ça.

**Le président:** Non, mais ce n'est pas ma réaction; je vous le dis parce que j'ai beaucoup d'amis dans ce milieu-là, et je les ai écouté... Je ne vous dis pas que c'est ma réaction, je vous dis c'est la leur. Ils ont l'air de dire, ma femme travaille, je n'ai plus besoin de prendre des responsabilités... Je ne vous dis pas que c'est le cas de tout le monde; mais ce que je crains, moi, c'est que justement la femme voulant s'affirmer comme elle a le droit de le faire, dans une situation où ça peut à un certain moment... Come je vous le dis, vous avez l'exemple des pays en Afrique où c'est comme ça, où la femme, qui a pris des responsabilités, en est venue à les prendre au point où les hommes se sont sentis moins engagés.

**Mme LeBlanc:** Je ne pense pas que la femme en Afrique en soit venue là à cause de sa libération. Je crois qu'elle a été forcée de le faire, de la même façon qu'ici la femme a été forcée de rester au foyer et de faire tout le reste. Et comme elle est encore forcée, malheureusement, quand elle arrive du travail, de faire une autre journée de travail à la maison.

Alors l'évolution, dans le moment, c'est de partager les deux. Il y avait un article, à un moment donné, dans le *MacLean* qui disait: «les reines sont tannées», les reines du foyer... C'est parce qu'elles voulaient partager un peu la responsabilité, avoir un peu d'indépendance financière. Cela pèse un peu dans les décisions... Qu'est-ce qu'on achète pour la maison, ou est-ce qui se change de voiture? Si la femme apporte un salaire de \$20,000, ou si elle reste à la maison et que mari apporte tout... Donc elle va peut-être dire: «oui je prends part aux décisions»... Mais allez demander à la plupart, elles vont vous dire: «j'ose pas vraiment!»... Parce qu'elles surtout que c'est son argent à lui. Alors si la femme partage l'apport de l'argent au foyer, si le mari partage les tâches au foyer, on est dans le meilleur des mondes. On n'est pas rendu là encore, par exemple!

**Le président:** Le mandat de notre Comité est de prévoir s'il va y avoir un manque de personnes qualifiées pour les années 80. Autrement dit il y aura tellement d'ouvrage qu'il n'y aura pas assez de personnes qualifiées pour occuper les emplois. Estimez-vous que dans le domaine féminin ce problème va être encore plus aigu à cause d'un manque de formation comme vous le dites? Estimez-vous que la femme est plus polyvalente?

**Mme LeBlanc:** Je crois que la plupart des femmes veulent tellement faire autre chose que de frotter à l'intérieur de la maison qu'elles vont essayer bien des choses; et les femmes sont très adaptables à beaucoup de situations. Je crois que si on leur donne les chances de s'entraîner à différentes choses, vous allez l'avoir votre main-d'œuvre qualifiée! Seulement il faut leur donner la chance, il faut leur donner les cours, il faut leur donner le counselling, il ne faut pas les envoyer n'importe

[Translation]

**The Chairman:** Yes, yes.

**Ms. LeBlanc:** Maybe they have been able to take a decision, or to vote freely instead of considering their responsibilities towards their family. The company puts their backs against the wall when they are alone to bring money in the family. Working women allow men to defend their rights. You, you just see the men being able to hunt; as far as I am concerned, I do not see it that way.

**The Chairman:** No, but it is not my reaction; I am saying this because I have many friends in that situation, and I have listened to them... I am not saying it is my reaction, I am saying it is their reaction. They seem to be thinking: "My wife works, I can give her my responsibilities"... I am not saying this pattern is generalized; but I fear that a woman who wants to assert herself the way she has the right to, in such a situation, can, at some point... As I say, you have the example of the African countries where things work that way, where a woman who has taken some responsibilities has done so to an extent that men feel less committed.

**Ms. LeBlanc:** I do not think that the African woman reached that point because of her liberation. I think she has been forced to do this the same way that the woman here has been forced to stay at home and to do all the rest. And the same way that she is still forced, unfortunately, after a day's work, to do another day's work at home.

So the current trend is to share. At some time, in the *MacLean* magazine, there was a topic that said that the housewives are fed up... They wanted to share a little responsibility, to have a little financial autonomy. This influences the decisions: What do we buy for the house, or do we buy a new car? If the wife brings home a \$20,000 salary, or if she stays at home and it is her husband who earns all the money... she might think: "Yes, I take part in the decisions". But if you ask most housewives, they will answer: "I do not really dare!"... because they feel the money belongs to the husband. So if the wife shares the money she earns with the family, and if the husband shares housechore, we are in the best of worlds. Unfortunately, we are not there yet!

**The Chairman:** The mandate of our committee is to foresee if there will be a lack of qualified personnel in the 80's. In other words, there will be so much work that the jobs will not be filled because of a lack of qualified manpower. Do you consider it will be even more of a problem for women because of a lack of training, as you said? Do you consider that women are more versatile?

**Ms. LeBlanc:** I think that most women want so much to do something else than to scrub inside the house, that they will try anything; and women are very adaptable to many situations. I think that if they are given the opportunity to train for different things, you will get your qualified manpower! However they must be given the opportunities, they must be given the instruction, they must be given the counselling; they must



## [Texte]

où, parce que, quand même, il faut les orienter selon leurs aptitudes individuelles.

Je suis convaincue, et surtout si on leur donne, comme Rosella a dit, un peu de confiance en elles-mêmes, avec des cours d'affirmation de soi, je crois personnellement que vous n'aurez rien à craindre, à ce moment-là.

**Le président:** Les femmes vont encore une fois sauver le monde!

**Mme LeBlanc:** Eh bien, encore une fois, je ne sais pas, elles l'ont perpétué en tous les cas...

**Le président:** Justement... Je vous remercie...

**Mme LeBlanc:** Elles en ont payé le prix jusqu'à maintenant.

**Le président:** Les grandes batailles apportent bien souvent des conséquences pas toujours favorables mais parfois défavorables.

Je vous félicite et je vous encourage à continuer votre travail.

**Mme LeBlanc:** Merci. On vous fera parvenir notre mémoire au complet d'ici quelques semaines.

**Le président:** D'accord.

**Mr. Hawkes:** Can I make just one last comment?

Occasionally Gilles and I encounter cultural differences, but on my maternal side, from my wife to my grandmother, I think it has always been an acknowledged fact in the minds of those women that they did a lot more work than the men and the only mystery is why the men got paid.

Thank you very much.

• 2125

**Le président:** Nous allons maintenant avoir le plaisir d'entendre et d'écouter monsieur Lalla et le docteur Cormier de la section Nouveau-Brunswick de l'Institut canadien des aliments et de la technologie. Est-ce que j'ai bien traduit docteur Cormier?

**Dr A. Cormier (Institut de science et technologie alimentaires):** C'est l'institut de science et technologie alimentaires.

**Le président:** J'ai traduit la phrase que j'avais devant moi. Je vais essayer de me défendre un peu! Alors on va rectifier, quand même, le nom exact.

Have you a written brief?

**Mr. S. M. Lalla (Chairman, Canadian Institute of Food Science and Technology):** We have a written brief.

**The Chairman:** How many pages have you?

**Mr. Lalla:** It is sixteen pages long.

**The Chairman:** Is it possible to give just the headlines of the brief? You could consider that all the brief will be annexed... soit annexé aux comptes rendus de nos délibérations, autrement dit—that it will be an in extenso part of our deliberations. So, in order to facilitate the questioning, if you could give the headlines, we would appreciate it.

**Mr. Lalla:** This is what we had intended to do.

## [Traduction]

not be sent anywhere because they must be counselled to suit their individual capacities.

I am convinced, and especially if they are given, as Rosella said, a little self-confidence with self-assessment courses, I personally believe that you will have nothing to fear.

**The Chairman:** Once again women will save the world!

**Ms. LeBlanc:** Well, once again, I don't know, but they have perpetuated it...

**The Chairman:** Exactly... I thank you...

**Ms. LeBlanc:** But up to now, they have paid the price.

**The Chairman:** The consequences of great battles are not always favourable and sometimes unfavourable.

I congratulate you and encourage you in the continuation of your work.

**Ms. LeBlanc:** Thank you. We will send you our brief in its entirety by the next few weeks.

**The Chairman:** All right.

**M. Hawkes:** Puis-je ajouter un dernier commentaire?

A l'occasion, Gilles et moi-même constatons des différences culturelles. Cependant, du côté maternel, de ma femme à ma grand-mère, je crois qu'il y a toujours eu reconnaissance de la part de ces femmes de l'état de fait suivant: elles ont beaucoup plus travaillé que les hommes et le seul mystère, dans tout cela, réside dans le fait que les hommes étaient payés.

Merci beaucoup.

**The Chairman:** We will now have the pleasure of listening to Mr. Lalla and Dr. Cormier of the New Brunswick section of the Canadian Institute of Food and Technology. Is that correct Dr. Cormier?

**Dr. A. Cormier (Institute of Food Science and Technology):** It is the Institute of Food Science and Technology.

**The Chairman:** I translated the sentence that I have before me. I will try to defend myself a little! So we will rectify the correct name.

Est-ce que vous avez un mémoire écrit?

**M. S. M. Lalla (Président, Institut de sciences et de technologie alimentaires):** Nous avons un mémoire écrit.

**Le président:** Combien de pages comprend-il?

**M. Lalla:** Seize pages.

**Le président:** Vous est-il possible de nous donner simplement un résumé du mémoire? Vous pouvez tenir compte du fait que tout le mémoire sera annexé... will be annexed to the minutes of our deliberations, in other words... il fera partie de nos délibérations in extenso. Par conséquent, pour faciliter les questions, nous apprécierions que vous nous fassiez part des grandes lignes.

**M. Lalla:** C'était là notre intention.

[Text]

**The Chairman:** Okay.

**Mr. Lalla:** I will present to you the introduction, go briefly through the body of the text, with readings from the recommendations and the conclusions. The rest of it, I think, sir, you can find and follow quite easily within the body of the report.

In New Brunswick, we use the Statistics Canada Standard Industrial Classification. The New Brunswick food and beverage industry employed some 6,754 people in 1977. This represented 28.1 per cent of the total work force in the manufacturing sector. The size distribution of the employers for 1977 shows us that 36 firms employed more than 200 people; 34 employed between 50 and 200; and 9 employed less than 50 people.

Examination shows that, unlike other industries, a large portion of the sector work force is seasonally employed. For example, fish and agricultural products are available in the spring to fall seasons, peaking in summer, and the dairy and beverage sectors show maximum employment in summer, especially when the weather is hot.

Employment is dictated to a certain degree by the nature of the industry which has peak requirements in summer and fall. To reduce the number unemployed then requires some re-thinking of how to extend the availability of the raw materials from a few months to a few more months.

Research, development and technology transfer are needed activities in this part of Canada, activities which can boost our employment potentials and reduce a portion of the skilled trade unemployment.

New Brunswick has been neglected in the development of a centre of excellence from which the food and beverage industry can be nourished. If one observes the growth of other industries in other provinces, one sees their close link with the centres of excellence. NBCIFST wonders why so little emphasis is placed on R&D. Growth in this industry invariably would lead to the requirements of more skilled and trained manpower, and this is what we have rarely addressed ourselves to, this particular section of skilled and trained manpower.

We recommend that immediate active steps be taken by both federal and provincial governments to establish a centre of excellence to promote the growth of the food and beverage industry through advancement in technology and its applications; that this centre serve as the nucleus for applied research and development for the food production, processing, packaging, distribution, preparation, storage and utilization; that this centre serve as the vehicle to transfer and develop technologies from other provinces and countries to New Brunswick.

[Translation]

**Le président:** D'accord.

**M. Lalla:** Je vais vous présenter l'introduction, effectuer un bref survol du corps du texte, et terminer par des extraits des recommandations et des conclusions. En ce qui a trait au reste, je pense, monsieur, que vous pourrez vous situer et suivre facilement dans le corps du rapport.

Au Nouveau-Brunswick, nous utilisons la Classification des activités économiques de Statistique Canada. En 1977, l'industrie des aliments et des boissons du Nouveau-Brunswick a employé 6,754 personnes. Ce nombre représente 28.1 pour cent de la population active totale du secteur manufacturier. La ventilation par importance des employeurs, pour l'année 1977, nous montre que 36 firmes ont employé plus de 200 personnes, 34 en ont employé entre 50 et 200 et 9 en ont employé moins de 50.

Il apparaît que, contrairement à d'autres industries, une grande proportion de la main-d'œuvre de ce secteur est employée de façon saisonnière. Par exemple, les produits des pêches et de l'agriculture sont transformés du printemps à l'automne, avec une crête en été, et c'est en été que les secteurs des produits laitiers et des boissons emploient le plus de personnes, spécialement en période de chaleur.

Jusqu'à un certain point, l'emploi dans ces secteurs est fonction de la nature de l'industrie dont les exigences maximales se situent en été et en automne. Pour réduire le nombre de sans-emploi, il faut repenser la façon dont on pourrait prolonger la disponibilité des matières premières de quelques mois à quelques mois de plus.

La recherche, le développement et le transfert de technologie font l'objet d'un besoin dans cette partie du Canada; ils constituent des activités qui peuvent accroître notre potentiel d'emploi et réduire la proportion des sans-emploi spécialisés.

En ce qui a trait à la mise sur pied d'un centre d'excellence grâce auquel l'industrie des aliments et des boissons pourrait s'enrichir, le Nouveau-Brunswick a été négligé. Si l'on observe la croissance d'autres industries dans d'autres provinces, on constate qu'elles ont un lien étroit avec des centres d'excellence. L'ISTANB se demande pourquoi la recherche et le développement ne font pas l'objet de plus d'efforts. Une croissance au sein de cette industrie susciterait certainement un besoin croissant en main-d'œuvre spécialisée et qualifiée, et c'est justement sur cette portion précise de la main-d'œuvre spécialisée et qualifiée que nous nous sommes rarement penchés.

Nous recommandons que des mesures actives soient prises immédiatement par les gouvernements fédéral et provincial en vue de l'établissement d'un centre d'excellence de façon à promouvoir la croissance de l'industrie des aliments et des boissons par l'entremise du progrès technologique et de ses applications; que ce centre constitue un noyau de recherches et de développement pour la production, la transformation, l'emballage, la distribution, la préparation, l'entreposage et l'utilisation des aliments. Que ce centre serve de véhicule au transfert et à la mise au point, au Nouveau-Brunswick, de techniques provenant d'autres provinces et d'autres pays.

[Texte]

We looked at the manpower in the food and beverage industry here. The food and beverage industry, like all other industrial sectors, employs the traditional skilled tradesmen, electricians, welders, mechanics, carpenters, et cetera. However, the number of traditionally skilled people entering the area of employment is guided by the respective interested government department projections. There appears to be little positive projections by those agencies for the skills required in the processed food areas. There is absolutely no training to be had even in the foreseeable future in the operations of food processing and equipment and processed food operations.

I will just skip across very quickly to give you some time. On page 6 it says that in the professional skilled area our institute records show that over the past 10 years only one native New Brunswicker has received university training in the direct area of food science. In the last 12 months there existed in New Brunswick over eight positions that called for training in food science or food microbiology. Some of those jobs are filled with good third choices which require on-the-job training with experienced personnel.

Analysis of manpower requirements: In addressing the question of why there is a lack of appropriately skilled personnel in the food processing industry, five areas of weakness have been identified, along with recommendations to overcome these deficiencies. I will briefly go over the main body and read the recommendations.

First, career guidance counsellors. There seems to be some difficulty in distinguishing between the hospitality industry and the food processing sector. The counsellors are not knowledgeably informed of the manpower requirements in the food processing area. Communications between all concerned in making our young people aware of the employment potential in the food and beverage industry have been seriously lacking. We see that our young people are pursuing and completing post-secondary training in areas that are already saturated, while some other areas that require trained people are not identified.

We recommend that guidance counsellors' knowledge of the major skills and professions be updated to take into account the present and future job requirements, and that dialogue between all responsible for identifying the job potential for our young people be encouraged by government agencies.

The second area is the weakness of government agencies. Canada Employment and Immigration Commission, New Brunswick Department of Labour and Manpower, and New Brunswick Department of Education are the principal government agencies instrumental in planning for manpower training

[Traduction]

• 2130

Ici, nous avons examiné la main-d'œuvre de l'industrie des aliments et des boissons. Cette industrie, comme tous les autres secteurs industriels, emploie les membres des métiers spécialisés traditionnels: électricien, soudeur, mécanicien, charpentier, etc. Cependant, le nombre de personnes spécialisées tenant un emploi au sein de cette industrie a toujours été fonction des projections propres au ministère gouvernemental concerné. Ces agences semblent faire très peu de projections positives relatives aux compétences requises pour le traitement des aliments. Aucune forme de formation relative aux opérations et au matériel de transformation des aliments n'est disponible actuellement, ni dans un avenir prévisible.

Je vais passer très rapidement pour vous épargner du temps. A la page 6, il est mentionné que dans le secteur des spécialisations professionnelles, les dossiers de notre institut montrent qu'au cours des 10 dernières années, un seul Néo-Brunswickois a reçu une formation universitaire dans un domaine directement connexe aux sciences alimentaires. Au cours des 12 derniers mois, il y avait au Nouveau-Brunswick plus de huit postes qui nécessitaient une formation en sciences alimentaires ou en microbiologie alimentaire. Certains de ces postes sont occupés par de bons candidats de troisième choix qui ont besoin d'une formation sur le tas donnée par le personnel expérimenté.

• 2135

Analyse des exigences en main-d'œuvre. En examinant la question du manque de main-d'œuvre spécialisée dans l'industrie du traitement des aliments, nous avons identifié cinq points faibles; ces précisions sont suivies de recommandations fournies en vue de surmonter ces problèmes. Je vais vous exposer brièvement le corps du texte et lire ensuite les recommandations.

Premièrement, les conseillers en orientation professionnelle. Ces derniers semblent faire difficilement la distinction entre l'industrie de la restauration et le secteur de la transformation des aliments. Les conseillers n'ont pas d'informations pratiques au sujet des exigences en main-d'œuvre du secteur de la transformation des aliments. Il y a eu un sérieux manque de communication entre tous les agents chargés d'informer nos jeunes du potentiel d'emploi de l'industrie des aliments et des boissons. Nous constatons que nos jeunes poursuivent et complètent leur formation post-secondaire dans des domaines qui sont déjà saturés, alors que d'autres secteurs qui ont besoin d'employés spécialisés ne sont pas identifiés.

Nous recommandons que les conseillers en orientation soient plus au fait des spécialisations ou des professions importantes en fonction des exigences d'emploi actuelles et futures, que le dialogue entre tous les agents responsables et la communication du potentiel d'emploi à nos jeunes soient encouragés par les agences gouvernementales.

Le deuxième problème réside dans la faiblesse des agences gouvernementales. La commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada, le ministère du Travail et de la Main-d'œuvre du Nouveau-Brunswick sont les principales agences gouvernementales responsables de la planification de la forma-



## [Text]

at all levels. We see or hear little of the planning for manpower in the technical and scientific skills areas. The lack of trained people from within the province has indicated some measure of misplanning. Industry has not had the benefit of much technological input, and the future requirements to meet the new demands for market protection, new products, productivity improvements, government regulations and assured quality will be making demands for trained personnel. If we do meet these obligations, the industry risks regressing. The manpower required to adequately maximize the return is absent.

New Brunswick resource-oriented government agencies also lack the professional manpower to promote and assist industry. Government incentives to industry to hire more trained and skilled people are almost absent. Those government agencies responsible for planning have not been giving adequate attention to the projected growth in the technology requirement. There is no dialogue between the government agencies responsible for manpower planning and the professional body.

We recommend that the Canada Employment and Immigration Commission, upon whom most other government agencies rely as a data source for present and projected employment requirements, update its methods of identifying the skills needed. Consultation with the various professional associations should be considered in manpower planning. The provincial government agencies responsible for planning and executing the growth of the industrial sector should identify in advance the skills required and communicate this information to those agencies responsible for education and manpower training. Incentives should be provided to industry to improve the technology base in the province. The DREE and provincial government's assistance to the pulp and paper industry to improve its machinery and technology is a move in the right direction. Similar assistance would improve some of the antiquated operations in the food and beverage industry.

• 2140

Little emphasis has been given towards developing a better and more skilled workforce. Most plant operators have an educational level equivalent to Grade 10 or below. In most cases the owner or plant manager cannot identify the scientific skills he requires. Another factor is the awareness of the owner or Manpower of his requirements once the need is identified. For example, one sees food processors employing a home economist to assist in plant troubleshooting problems and product development programs; an electrical engineer employed to reduce energy consumption when a mechanical or chemical engineer would produce much better over-all returns for the company; a biologist employed where a microbiologist

## [Translation]

tion de la main-d'œuvre à tous les niveaux. Nous voyons et entendons très peu de choses sur la planification de la main-d'œuvre dans les domaines de spécialisation technique et scientifique. Le manque de main-d'œuvre formée provenant de la province indique qu'il y a un certain degré de mauvaise planification. L'industrie n'a pas bénéficié de grands apports technologiques, et les exigences futures découlant de la protection des marchés, de la mise au point de nouveaux produits, de l'amélioration de la productivité, de la conformité aux règlements gouvernementaux et du contrôle de la qualité donneront lieu à un accroissement de la demande en main-d'œuvre spécialisée. Si nous ne satisfaisons pas à ces obligations, l'industrie risque de reculer. La main-d'œuvre requise pour assurer la bonne santé de l'industrie est inexistante.

Le manque de main-d'œuvre professionnelle devant stimuler et aider l'industrie se fait aussi sentir au sein des agences gouvernementales du Nouveau-Brunswick responsables des ressources. Le gouvernement n'encourage presque pas l'industrie à engager plus de personnel formé et spécialisé. Les agences gouvernementales de la planification n'ont pas accordé l'attention requise aux projections de croissance des exigences technologiques. Le dialogue entre les agences gouvernementales chargées de la planification de la main-d'œuvre et des organismes professionnels est inexistant.

Nous recommandons que la Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada, à laquelle se fient la plupart des autres agences gouvernementales pour obtenir des données sur les exigences d'emploi actuelles et futures, approfondisse ses méthodes d'identification des spécialisations requises. La consultation des divers organismes professionnels peut faire partie de la planification de la main-d'œuvre. Les agences gouvernementales provinciales chargées de la planification et de la stimulation de la croissance du secteur industriel devraient identifier d'avance les spécialités requises et en informer les agences responsables de l'éducation et de la formation de la main-d'œuvre. Il faudrait également encourager l'industrie à améliorer sa base technologique dans la province. L'aide du MEER et du gouvernement provincial à l'industrie des pâtes et papiers en vue de l'amélioration de ses machines et du perfectionnement de sa technologie constitue un geste dans la bonne direction. Une aide semblable permettrait de perfectionner certaines des opérations désuètes de l'industrie des aliments et des boissons.

On a accordé peu d'importance à la création d'une main-d'œuvre plus spécialisée. La plupart des opérateurs des machines d'usine ont un niveau d'instruction correspondant à la 10<sup>e</sup> année ou moins. Dans la plupart des cas, le propriétaire ou le directeur de l'usine est incapable d'identifier les compétences scientifiques dont il a besoin. Un autre facteur réside dans l'incapacité du propriétaire ou du ministère de l'Emploi de déterminer les exigences lorsque le besoin a été identifié. Par exemple, il arrive de voir un économiste ménager aider à régler des problèmes de dépannage dans l'usine et faire partie de programmes de mise au point de produits dans le secteur de la transformation des aliments; un ingénieur en électricité chargé

## [Texte]

or food scientist would have been the preferred discipline of the employee in the operation.

New Brunswick food and beverage industry appears to shy away from the technical aspects concerned with the manufacturing of products needed to make the industry progress in a competitive manner. It has also shied away from the people who can help it most—trained technicians, technologists and scientists. We recommend that the federal government, through IRAP and PILP programs, take greater responsibility in indicating to the industrialists what skills their operations need, what type of professionals and how many they should hire. That identification of skills and training required for a particular industry should be worked out through greater co-operative involvement by the National Research Council, the various industrial manufacturing associations, CIFST and the provincial government; and seminars, workshops and other avenues be should utilized to promote and market the benefits of hiring personnel with properly identified skills and trades.

Educational institutions: Before the industrial revolution, skills and trades were learned through a period of apprenticeship under an experienced craftsman. At present apprenticeship has been replaced completely by programs in the technical colleges and universities. Our technical colleges depend on some other body to identify an existing need before it contemplates setting up an appropriate course. Universities, on the other hand, usually foresee new developments and based on that expand their research and education programs to include the new areas. It appears that we will always have unemployed university graduates if our universities do not plan to meet the real needs of industry.

In New Brunswick the skilled and trained manpower capability is needed in both official languages. New Brunswick has the institutions that have the potential of providing in both languages the required courses at the technical and university levels. There are two principal universities in the province where the basics of a food science and food engineering program exist—the University of New Brunswick, Fredericton campus, and the University of Moncton. With modifications these universities could provide the manpower needed in the food science and food technology areas.

We recommend that the technical colleges and universities be made responsible for providing the trained manpower needed by the food and beverage industry; that a significant ratio of the courses and research undertaken be directed towards the science and technology required to develop the region; that research in problems related to the manufacturing and processing of food materials should be pursued vigorously; that appropriate courses in food science, food technology or food engineering be pursued in our institutions in the two

## [Traduction]

de réduire la consommation d'énergie alors qu'un ingénieur en mécanique ou un technicien en chimie permettraient d'obtenir de bien meilleurs résultats pour la firme; un biologiste effectuant du travail qu'un microbiologiste ou un spécialiste en sciences alimentaires serait beaucoup plus apte à effectuer.

L'industrie des aliments et des boissons du Nouveau-Brunswick semble se détourner des aspects techniques de la fabrication de produits nécessaires au progrès concurrentiel de cette dernière. Elle s'est également détournée des gens qui peuvent l'aider le plus: techniciens, technologues et spécialistes formés. Nous recommandons que le gouvernement fédéral, par l'entremise des programmes P.A.R.I. et P.P.I.L., s'emploie de façon plus prononcée à indiquer aux industriels les compétences requises par leurs opérations, quel type et quel nombre de professionnels ils doivent engager; que l'identification des compétences et de la formation requises pour une industrie précise se fasse à l'aide d'une coopération accrue entre le Conseil national de recherches, les diverses associations de fabricants industriels, l'Institut de science et de technologie alimentaires du Canada et le gouvernement provincial; et que des séminaires, des ateliers et d'autres moyens soient pris pour encourager et exploiter de façon optimale l'emploi d'une main-d'œuvre aux spécialisations et aux compétences correctement identifiées.

Institutions d'enseignement: Avant la révolution industrielle, la spécialisation et les métiers étaient appris au cours d'une période d'apprentissage sous la surveillance d'un ouvrier qualifié. Actuellement, l'apprentissage a été complètement remplacé par l'enseignement des écoles techniques et des universités. Nos écoles techniques ont besoin d'un autre organisme pour identifier un besoin avant la mise au point d'un cours approprié. Les universités, d'un autre côté, prévoient habituellement les progrès et, à l'aide de ces prévisions, élargissent leurs programmes de recherches et de formation pour inclure ces nouveaux domaines. Il semble que nous aurons toujours des diplômés universitaires chômeurs si nos universités n'ont pas l'intention de répondre aux besoins réels de l'industrie.

Au Nouveau-Brunswick, il y a un besoin de main-d'œuvre spécialisée et formée dans les deux langues officielles. Le Nouveau-Brunswick possède les institutions qui ont le potentiel de donner dans les deux langues les cours nécessaires aux niveaux des écoles techniques et des universités. Principalement, il y a deux universités dans la province qui offrent les rudiments d'un programme de science et de technologie alimentaires—l'université du Nouveau-Brunswick à Fredericton et l'université de Moncton. Après certaines modifications, ces universités pourraient fournir la main-d'œuvre nécessaire aux secteurs de la science et de la technologie alimentaires.

Nous recommandons donc que les écoles techniques et les universités soient chargées de fournir la main-d'œuvre formée requise par l'industrie des aliments et des boissons; qu'une proportion importante des cours et de la recherche au sein de ces institutions soit orientée vers la science et la technologie nécessaires au développement de la région; que de la recherche dans les domaines connexes à la production et à la transformation des aliments soit effectuée de façon rigoureuse; que les cours appropriés de sciences et de technologies alimentaires

## [Text]

official languages; that the University of Moncton, which has the responsibility to provide French-speaking professionals for the Maritime region, be given all the required assistance to go ahead immediately with the program to provide a food science course in the French language; that one of the English-speaking universities in the province be persuaded to provide an appropriate course in the food-related area; that suitable courses in food technology be made available in the two official languages in the next academic year at the technical college level.

• 2145

The professional association: Our institute is not above reproach in this matter. One of the aims of the institute is to foster and encourage education in food science and food technology. Our institute has not acted previously. We recommend that the New Brunswick section of the Canadian Institute of Food Science and Technology become more active in promoting this objective; that NBCIFST take the leadership in identifying areas which require attention and submit briefs to the provincial government and other agencies for consideration and action.

In conclusion, in 1977, 20 per cent of the work force involved in the manufacturing activities in this province worked in the food and beverage industry, accounting for 28.4 per cent of the value added to the products produced in this province. This significant input by the sector to the provincial economy has not seen a reciprocal involvement by all concerned to provide the industry with the skilled and trained manpower it needs to progress and expand.

We are lacking a centre of excellence to foster the concerns of the industry. The absence of training institutions at the technical college and university levels in both official languages is a serious lack in manpower training. We, the ad hoc committee of the New Brunswick section of the Canadian Institute of Food Science and Technology, have identified factors contributing to the absence of appropriately trained manpower. Nineteen recommendations for action have been identified and are expressed in the body of this presentation. The NBCIFST section strongly believes that there is a serious lack of communication between the agents responsible for guiding the school graduates and the agents involved in planning for manpower requirements, educational training programs and resource utilization. Such a communication gap is a major factor in the existing unemployment level.

That is the gist of our presentation.

**Le président:** Je pense que vous nous avez donné des indications fort utiles... très intéressantes concernant les objectifs de votre association. Ma première question est celle-ci. Votre organisation est-elle à but non lucratif ou a-t-elle des ressources financières? Comment vit-elle? De subventions, d'aide, de campagnes publicitaires dans le public... de quelle façon vit votre association?

## [Translation]

soient offerts dans nos institutions dans les deux langues officielles; que l'université de Moncton, qui a la responsabilité de fournir des professionnels francophones aux Maritimes, fasse l'objet de toute l'aide requise pour la mise en œuvre immédiate d'un programme de sciences alimentaires en français; qu'une des universités anglophones de la province soit convaincue d'offrir les cours appropriés dans un secteur connexe de l'alimentation; et que les cours requis en technologie alimentaire soient offerts dans les deux langues officielles pour la prochaine année scolaire au niveau des écoles techniques.

L'association professionnelle: Notre institut n'est pas sans mériter de reproches. L'un des buts de l'institut est de favoriser et d'encourager l'instruction en sciences et en technologie alimentaires. Malheureusement, notre institut n'a pas encore agi de ce point de vue. Nous recommandons que la section néo-brunswickoise de l'Institut canadien de sciences et de technologie alimentaires soit plus active dans la réalisation de cet objectif; qu'elle prenne la tête au niveau de l'identification des secteurs défavorisés et qu'elle présente des mémoires au gouvernement provincial et à d'autres agences en vue d'une prise de conscience et d'actions pertinentes.

En conclusion, 20 pour cent de la population active du secteur manufacturier de cette province était à l'emploi, en 1977, de l'industrie des aliments et des boissons, ce qui représente 28.4 pour cent de la valeur ajoutée aux produits fabriqués dans la province. Cet apport important du secteur à l'économie provinciale n'a malheureusement pas suscité un engagement équivalent de tous les agents impliqués en vue de fournir à l'industrie la main-d'œuvre spécialisée et formée dont elle a besoin pour progresser et s'étendre.

Il nous faut un centre d'excellence qui s'occupe des besoins de notre industrie. L'absence d'enseignement au niveau de l'école technique et de l'université, dans les deux langues officielles, constitue une insuffisance grave dans la formation de la main-d'œuvre. Nous, du Comité ad hoc de la section néo-brunswickoise de l'Institut canadien de sciences et de technologie alimentaires, avons identifié les facteurs contribuant à l'absence d'une main-d'œuvre formée de façon appropriée. Dix-neuf recommandations sont présentées dans le corps de ce mémoire. La section néo-brunswickoise de l'Institut croit fermement qu'il y a une insuffisance grave de communication entre les agents d'orientation des diplômés et les agents de planification des exigences en main-d'œuvre, des programmes d'enseignement spécialisé et de l'utilisation des ressources. Cette insuffisance contribue de façon prépondérante à l'actuel niveau de chômage.

C'est là le fond de notre exposé.

**The Chairman:** I believe you have given us very useful... very interesting indications concerning the aims of your association. Here is my first question: Is your organization a non-profit organization or does it have financial resources? Where does the money come from? From grants, from public funding campaigns... how does your association survive?



[Texte]

**Dr Cormier:** L'Institut de science et de technologie alimentaires est une association nationale à but non lucratif qui dépend entièrement de la cotisation versée par ses membres. Au Canada nous sommes je pense environ 3,000 membres. Nous sommes des diplômés en sciences des vivres, surtout, et puis nous avons une association canadienne nationale qui a 8 ou 9 chapitres provinciaux. Nous ici, nous faisons partie du chapitre du Nouveau-Brunswick. C'est une association qui veut promouvoir l'échange entre les professionnels spécialisés en science des vivres et aussi échanger des connaissances, et travailler au progrès dans ce domaine.

**Le président:** Est-ce que tous les gens qui font partie de votre association sont des travailleurs dans le domaine qui relève directement de votre association, ou est-ce que ce sont des gens qui font ça, par exemple, à temps partiel, à titre bénévole? Est-ce que ce sont tous des gens engagés?

**Dr Cormier:** Les membres sont tous... ou à peu près tous, je dirais à 90 p. 100, des personnes activement engagées dans un emploi; que ce soit comme telle personne qui travaille au contrôle de la qualité dans une poissonnerie; que ce soit comme telle autre qui soit responsable de développer de nouveaux produits pour une compagnie... Ce sont des gens qui pour la plupart ont les mains dans la pâte.

**Le président:** Quels sont les critères

• 2155

**Mr. Lalla:** May I just interrupt?

**The Chairman:** Yes.

**Mr. Lalla:** Our members are involved also as the government agencies in pursuit of regulations. We have at this stage, regrettably, very few people working in industry itself per se, and this we see as some of the reasons for the regression of the industry.

**Dr. Cormier:** I would like to add that one of the reasons why there are few members of our association in the food industry is really the lack of qualification of the present manpower in the food industry. It normally requires a bachelor's degree or more to become a member. It is like the Chemical Institute of Canada; it is for the food industry, but it is somewhat an equivalent, and given that New Brunswick has very few qualified people, the institute does not have a major portion of its members that are actively working in the food industry per se.

**Le président:** Est-ce que d'une façon générale, au niveau canadien, vous avez de bons standards, et ce qui s'applique au Nouveau-Brunswick l'appliquez-vous au niveau canadien? Ou sont ces lacunes à l'intérieur du Nouveau-Brunswick?

**Dr Cormier:** Je ne sais pas ce que vous voulez dire quand vous dites: «Est-ce que vous avez de bons standards?»

**Le président:** Est-ce que le jugement que vous portez à l'endroit de la section nouveau-brunswickoise, vous le portez à l'endroit de toute l'association à travers le Canada? Ou est-ce une situation qui relève du Nouveau-Brunswick?

**Mr. Lalla:** I think it is a situation particular to New Brunswick. It is a small province where agriculture has played

[Traduction]

**Dr. Cormier:** The Institute of Food Science and Technology is a national non-profit association which depends entirely on membership fees. In Canada, we have, I think, approximately 3,000 members. We are food science graduates basically, we have a national association with 8 or 9 provincial sections. In this case, we are part of the New-Brunswick section. The aim of our association is to promote communication between the skilled professionals in food science, to foster distribution of knowledge and also to work for development in this area.

**The Chairman:** Are all your members active in the area which concerns you directly, or are they working in your area on a part time basis or on a volunteering basis? Are they all involved?

**Dr. Cormier:** All the members... or nearly all of them, I would say 90 per cent, are actively involved in a job; either in quality control in a fish processing plant; either as a new products development technician for a company... Most of our members pitch in.

**The Chairman:** What are the membership criteria?

**M. Lalla:** Puis-je interrompre?

**Le président:** Oui.

**M. Lalla:** Nos membres sont également engagés au niveau des agences gouvernementales en vue de la conformité aux règlements. A ce stade, je le regrette, très peu de nos membres travaillent dans l'industrie même; cela constitue, à nos yeux, une des raisons de la régression de l'industrie.

**Dr Cormier:** Je voudrais ajouter que l'une des raisons de l'insuffisance de nos membres engagés dans l'industrie alimentaire réside en réalité dans le manque de compétence de la main-d'œuvre actuelle dans l'industrie alimentaire. Normalement, il faut un baccalauréat ou plus pour devenir membre. Comme pour l'Institut de chimie du Canada; cela s'applique à l'industrie alimentaire, c'est approximativement équivalent, étant donné que le Nouveau-Brunswick comprend très peu d'ouvriers spécialisés, l'institut ne peut avoir une majorité de ses membres travaillant activement dans l'industrie alimentaire même.

**The Chairman:** Generally speaking, do you have good standards at the national level, and the standards that are applied to New Brunswick, are they applied at the national level? Or is there a lack in your standards system for New Brunswick?

**Dr. Cormier:** I don't see what you mean when you say: "Do you have good standards?"

**The Chairman:** Do you think that your evaluation of the New Brunswick section applies to the national association as well? Or is there a particular situation in New Brunswick?

**M. Lalla:** Je crois qu'il y a là une situation propre au Nouveau-Brunswick. Il s'agit d'une petite province à l'inté-

*[Text]*

a relatively minor role, although it has contributed quite a lot to the provincial economy. If you look at the prairie provinces, for instance, you will see that the institute and the professional body has expanded. You have institutions, universities and research bodies which promote the industry. In New Brunswick, I am afraid we have little or nothing at all in that respect.

To go back to one of your first questions, our institute constitutes members who are working not only in food but in unrelated areas. Anyone who is interested in food at this stage constitutes our membership.

**Le président:** Dans le but de bien comprendre vos objectifs et de les relier à notre mandat, est-ce que, si je comprends bien, ce dont vous vous plaignez, c'est l'absence de cours?

**Dr Cormier:** Je dirais que c'est sûrement le cœur de notre discussion.

**Le président:** Oui.

**Dr Cormier:** L'avenir de notre province dépend beaucoup des pêches; il dépend aussi, dans une certaine mesure, de l'agriculture. Les pêches sont très fortement situées dans les régions francophones. Pour arriver à entrer en compétition sur les marchés nationaux et internationaux, il faut vraiment faire un grand pas du côté de la qualité. Et puis nous n'avons pas le personnel, particulièrement le personnel francophone, suffisamment qualifié pour vraiment créer des nouveaux marchés. De temps en temps, nous pouvons recruter, du centre du pays, quelqu'un qui est compétent. Mais souvent ces gens-là s'intègrent mal dans une industrie exclusivement francophone. Et souvent ce sont des gens qui sont de passage, ils y restent quelques années. Alors, ce que nous voudrions, c'est avoir l'occasion d'entraîner les gens de la région pour vraiment faire évoluer l'industrie alimentaire, et la faire évoluer dans les deux langues. Nous pensons qu'il nous faut des gens spécialisés, que nous n'avons pas. Nous n'avons rien à l'université, nous n'avons rien également dans les collèges techniques. Alors, que fait-on dans la pratique? On donne un entraînement souvent inadéquat. C'est le cœur de ce que nous voulons dire. Nous pensons cependant qu'il y a plus que cela. Nous pensons que l'industrie a besoin d'être éduquée sur le type des professionnels dont elle a besoin. Ici, l'industrie n'a pas conscience des compétences que pourraient offrir toute une variété de spécialistes dont elle aurait besoin. Mais on a plutôt tendance à mettre traditionnellement l'importance sur le marketing des vivres, et mettre au second rang le contrôle de la qualité et un tas d'autres facteurs qui vraiment feraient évoluer l'industrie. Nous pensons que c'est important...

• 2155

**M. Marceau:** Avez-vous d'autres exemples, parce que vous nous avez donné l'exemple de la qualité, mais avez-vous d'autres exemples que vous pourriez nous donner, des exemples de services qui pourraient être rendus par des spécialistes que vous pourriez entraîner?

*[Translation]*

rieur de laquelle l'agriculture a revêtu une importance relativement faible, même si elle a contribué beaucoup à l'économie provinciale. Si l'on prend en considération les Prairies, par exemple, on constate que l'institut et le corps professionnel y ont pris de l'expansion. Il y a là des institutions, des universités et des organismes de recherche qui encouragent cette industrie. Au Nouveau-Brunswick, je crains qu'il n'y ait rien, ou très peu, de semblable.

Pour revenir à l'une de vos premières questions, nos membres travaillent non seulement dans le secteur alimentaire mais aussi dans des domaines non connexes. Actuellement, toute personne qui est intéressée au secteur alimentaire peut devenir membre.

**The Chairman:** In order to fully understand your aims and to correlate them to our mandate, you are complaining about the lack of courses, if I understand correctly?

**Dr. Cormier:** I would say that it is certainly the core of our discussion.

**The Chairman:** Yes.

**Dr. Cormier:** The future of our province depends heavily on the fish industry; it also depends, to a certain extent, on agriculture. The fish industry is basically centralized in French speaking regions. In order to become competitive on the national and international markets, we really have to take a big step towards quality. Furthermore, we don't have the manpower, especially French manpower, that would be sufficiently skilled to allow the development of new markets. From time to time, we manage to recruit, from the heart of the country, a skilled employee. Unfortunately, these people often experience integration problems in an exclusively French speaking industry. And those people are often just passing by: they are staying only a few years. So we would like to have the opportunity to train the people of the area itself, so that the food industry really develops, and in the two languages. We think we need skilled people we cannot get. There is nothing at the universities, there is nothing in the technical colleges. So what happens, actually? The training given is often inadequate. That is the essence of our presentation. However, we think there is more. We think the industry needs to be made aware of the type of professionals it needs. Here, the industry is unaware of the needed skills that various skilled workers could offer. Instead, there is a traditional tendency to emphasize food marketing, and to set aside quality control and many other factors that could really promote the industry. We think that it is important...

**Mr. Marceau:** Do you have other examples, because you have only spoken of quality, but do you have other examples of work that could be done by skilled workers that you could train?

[Texte]

• 2200

**Mr. Lalla:** If I may take the question, I do not think the institute here is complaining about looking after its own affairs. What we say is that there is a lack of proper education, the lack of guidance by government agencies which has led us into this position. We do not have government agencies at any level that identify the need within the food industry. We see education as one of the areas that needs attention. We are not seeing it as the primary need, but we need that attention.

To take the latter part of the question, there are several areas. If you look at the case of manpower utilization, better utilization of equipment and materials flow and energy utilization, to make the best use of the resource itself, what are the best processes we can use? When we are marketing a product, how do we match the requirements of the buyer? We are currently trying to sell fish to Europe and to Japan, yet we do not understand their tastes and their requirements. Quality is just one part.

**M. Marceau:** Mais les cours qui seraient nécessaires pour donner à ces gens-là la compétence requise sont quand même mis à la disposition des citoyens par le gouvernement provincial. Parce que, comme vous le savez, dans les écoles, dans les écoles communautaires, vous avez des cours dispensés par le provincial et où le fédéral achète des places. Est-ce que c'est la formule que vous envisagez? Vous savez qu'à ce moment-là, c'est le provincial qui décide de dispenser des cours dans tel et tel domaine, et le fédéral y achète des places. Est-ce que c'est cette formule-là que vous suggérez ou une autre formule qui viendrait directement du fédéral?

**Mr. Lalla:** I think the community college works once the need is identified, and since Canada Employment and Immigration has not identified that need and other people have not identified that need, the community colleges have not geared up to meet that requirement. I do not know if it is the horse and cart situation; which one you put in first.

**M. Marceau:** Si je comprends bien le sens de votre mémoire, cela pourrait être une source importante d'emplois pour les années 1980 et pour les francophones dans un domaine où ils sont assez faibles et assez peu représentatifs?

**Dr Cormier:** J'ajouterais pour les anglophones également, parce qu'il n'y a rien au Nouveau-Brunswick qui permette l'entraînement dans la province, dans la spécialité «Food Science». Notre mémoire vaut donc pour les deux. Mais je trouve que cela est particulièrement marqué du côté francophone.

• 2200

[Traduction]

**M. Lalla:** Si je puis répondre à la question, je ne crois pas que l'institut vient se plaindre ici au sujet de ses affaires internes. Ce que nous affirmons, c'est qu'il y a une insuffisance au niveau de la qualité de l'enseignement et qu'il y a une insuffisance d'orientation au niveau des agences gouvernementales, ce qui nous a mis dans cette position. Il n'y a aucune agence gouvernementale qui identifie les besoins de l'industrie alimentaire. Nous croyons que l'enseignement est un des domaines qui doit être pris en considération. Il ne s'agit pas du besoin le plus important, mais il mérite qu'on s'y arrête.

Pour répondre à la dernière partie de votre question, il y a plusieurs domaines. Prenons le cas de l'utilisation de la main-d'œuvre, l'utilisation du matériel, de l'énergie et l'acheminement des matières premières; pour optimiser l'utilisation de la ressource elle-même, quels sont les meilleurs procédés dont nous disposons? En mettant au point la commercialisation d'un produit, comment pouvons-nous satisfaire aux exigences de l'acheteur? Nous essayons actuellement de vendre du poisson en Europe et au Japon; pourtant, nous ne connaissons ni leurs goûts, ni leurs exigences. La qualité n'est qu'un facteur.

**Mr. Marceau:** But the courses needed to give to those people the necessary skills are nevertheless offered to the citizen by the provincial government. Because, as you know, in the schools, and in the community schools, you have courses offered by the provincial government in which seats are bought by the federal government. Is this the formula that you are considering? You know that at this stage, the provincial government decides to offer the courses in such and such area, and the federal government buys seats. Are you suggesting this formula or another formula of direct federal intervention?

**M. Lalla:** Je crois que la formule des écoles communautaires fonctionne lorsque les besoins ont été identifiés; comme ni Emploi et Immigration Canada ni personne d'autre n'ont identifié ces besoins, les écoles communautaires n'ont aucunement agi en ce sens. Je ne sais pas, de la charrue et des bœufs, lequel nous devons mettre devant l'autre.

**Mr. Marceau:** If I understand correctly the essence of your brief, your industry could become a major employer for the 80's of French speaking people in an area where they have a lack of representation?

**Dr. Cormier:** I would like to add that it equally applies to English speaking people, because there is no training in New-Brunswick in food science, specifically. So our brief applies to both. But I think it is blatant on the French speaking side.

**Mr. Marceau:** In the poorest areas.

**Dr Cormier:** Justement et là où le potentiel d'expansion est le plus prometteur.

**M. Marceau:** Vous parlez dans votre mémoire de séminaires, d'ateliers de travail. Est-ce que vous avez souvent l'occasion d'organiser ce genre de réunions? Et est-ce qu'on

**Dr. Cormier:** Exactly, and that is where the expansion potential is most promising.

**Mr. Marceau:** In your brief, you mentioned seminars, workshops. Do you encounter many opportunities for organizing such meetings? And could we have an idea of one of the



**[Text]**

pourrait avoir un aperçu d'une des recommandations que vous avez faites dans le passé pour nous indiquer le genre de travail que vous faites et comment on pourrait essayer de l'utiliser davantage? Parce qu'on parle mais on n'a pas de résultat concret et je présume que ce serait possible que vous nous fassiez parvenir ces résultats ou ces recommandations.

• 2205

**Mr. Lalla:** Within the last two months the institute has undertaken two seminars and workshops in the area. Unfortunately, we see a lack of response by industry because they do not appreciate the problems that they are facing. We still have people who are operating in the food industry in the same way as their parents and grandparents. Our fishing industry still operates this way. We do not have people who understand the need. It is going to be difficult to try to persuade them otherwise, that you should update your people. This is why we suggest and recommend that there must be some marketing of the ideas and the benefits. We, as an institute, try to promote this, but we see we need the assistance of other agencies and associations.

**Mr. Marceau:** Vous vouliez ajouter quelque chose madame?

Vous avez fait des demandes de cours au collège communautaire et ces cours ont été refusés. Avez-vous adressé les mêmes demandes au Centre de la main-d'œuvre du Canada et ont-elles été acceptées?

**Dr. Cormier:** We have not made an official gesture regarding the courses we are asking for. We have been looking at the situation, and we think that you as a task force, will be giving directions.

Although education is a provincial matter, a lot of the funding comes from the federal government, and what we would really like you to do for us is stress that this is an area which is vital to our economy and where, unless some push is given, we are going to remain traditional and drop out of competition. This has a lot of implications. That is really our approach to writing this brief.

**Mr. Lalla:** We will give you an idea of the seriousness of the situation inside New Brunswick. The figures I quoted came from 1977 statistics. In 1979, according to the statistics, we had more than 10,000 people employed. We were told in a recent press conference by the Honourable John Gauvin, that fisheries in New Brunswick would be the leading dollar earner for us in this province. Yet, if we look at the attention that both the federal and provincial governments are providing to fish processing, we will see that it is sadly lacking; there is very little or nothing. Unless we can promote our industry, we will not grow and we will not employ people. If we can extend our processing period from three to five months to eight to twelve months, there is the opportunity to produce new products, improve our product quality, so that they will keep longer. The returns would be higher. You know the spin-off effect in here.

**[Translation]**

recommendations you have made in the past in order to show us what kind of work you make and how we could increase its utilization? Because we are only talking without any concrete result and I presume that it would be possible for you to send us those results or those recommendations.

**M. Lalla:** Au cours des deux derniers mois, l'institut a mis sur pied deux séminaires et ateliers dans le domaine. Malheureusement, nous constatons la faible réponse de l'industrie parce qu'ils ne saisissent pas la portée des problèmes auxquels ils sont confrontés. Nous connaissons des gens qui fonctionnent dans l'industrie alimentaire de la même façon que leurs parents et leurs grand-parents. Notre industrie de transformation des poissons fonctionne aussi de cette façon. Il n'y a personne qui comprenne les besoins. Il sera difficile d'essayer de les persuader qu'il est nécessaire de se perfectionner. C'est pourquoi nous suggérons et nous recommandons qu'il y ait une sorte de mise en marché des idées et des retombées positives. Nous, en tant qu'institut, essayons de les en convaincre, et constatons que nous avons besoin de l'aide des autres agences et associations.

**Mr. Marceau:** Did you want to add something, Madam?

You have asked for courses at community college level and they have been refused. Did you ask the same thing to Manpower Canada and have they been accepted?

**Dr Cormier:** Nous n'avons posé aucun geste officiel en ce qui a trait aux cours que nous demandons. Nous avons étudié la situation, et nous croyons que votre comité pourra nous orienter.

Même si l'instruction est du ressort provincial, une grande proportion des subventions provient du fédéral: nous aimerions que vous souligniez le fait qu'il s'agit d'un secteur vital pour notre économie et que, à moins qu'une aide ne nous soit accordée, nous y demeurerons traditionnels jusqu'à ne plus être concurrentiels. De ceci découlent plusieurs implications. Voilà l'attitude qui a prévalu lors de la rédaction de ce mémoire.

**M. Lalla:** Nous allons vous donner un aperçu de la gravité de la situation au Nouveau-Brunswick. Les chiffres que j'ai cités tantôt étaient tirés de statistiques de 1977. Les statistiques indiquent qu'en 1979, nous employions plus de 10,000 personnes. Lors d'une conférence de presse récente, l'honorable John Gauvin affirmait que les pêcheries constitueraient le plus important agent de revenus pour nous au Nouveau-Brunswick. Par contre, si nous examinons l'attention que les gouvernements fédéral et provincial accordent à la transformation des poissons nous constatons qu'elle est malheureusement insuffisante; en fait, elle est faible ou nulle. À moins que nous ne puissions stimuler notre industrie, notre croissance sera nulle et nous ne pourrons employer personne. Si nous pouvions prolonger notre période de traitement de trois à cinq mois à huit à douze mois, nous aurions la possibilité de créer des produits nouveaux et d'en améliorer la qualité de sorte qu'ils se conservent plus longtemps. Les retombées seraient plus impor-

[Texte]

**M. Marceau:** Je pense que vous nous avez sensibilisés sur l'importance de votre association et surtout sur les conséquences pratiques qui peuvent rejoindre les objectifs de notre mandat. Je crois qu'un témoin de l'Alberta nous avait également expliqué son point de vue, mais là nous avons un aperçu encore plus vaste.

Pour ma part, je vous suggérerais de vous adresser au ministère de l'Emploi et de l'Immigration du Canada, avec copie au ministère de la Santé nationale et du Bien-être social, expliquant votre point de vue et demandant peut-être les fonds nécessaires, je ne sais pas si vous les obtiendrez, mais c'est une suggestion que je vous fais, de manière à ce que les implications au point de vue création d'emplois soient étudiées. Si vous étiez capables de présenter, par exemple, à la suite d'une étude, des résultats concrets sur la création d'emplois.

De notre côté, vu que nous devons présenter notre rapport à la fin du mois de décembre, mais peut-être aurons-nous quelques mois de délai, nous pourrions souligner les possibilités qui existent dans votre domaine et que des études seront complétées à brève échéance. Évidemment, vous nous avez parlé des buts généraux de votre association, mais nous sommes intéressés par les besoins des années 80. Je pense que vous êtes concernés puisque vous vous occupez de la santé des individus.

**Dr Cormier:** Et au besoin de s'alimenter qui sera peut-être la crise qui suivra la crise de l'énergie.

**Mr. Hawkes:** Or the need for water.

**Dr. Cormier:** Yes, but need for food.

**Mr. Hawkes:** I have two or three questions. Maybe I will start with a point of clarification. The witness we had was in Edmonton and from your organization and it was the first time that that perspective came to our attention. This is the second time. We are struggling, I think, with the definition of the occupation, and anything that you can send to us would be helpful; the understanding grows, and I think it is fairly evident that the potential is there.

There are two or three specific questions I have. Who is the world leader in food processing? What nation is most advanced in training and in dealing with this?

**Mr. Lalla:** In terms of general training in food technology, I do not think you have a particular leader. You have, in the subsectors, fish processing, meat processing, vegetable processing and dairy products.

**Mr. Hawkes:** Could you give us those four? It does not have to be the world leader, but which nations are good at those things?

**Mr. Lalla:** The Europeans, in general, are leaders in fish processing and fish handling.

**Mr. Hawkes:** Not a nation like Germany, I would not think.

[Traduction]

tantes; vous connaissez l'effet d'entraînement qui pourrait être créé dans notre situation.

**Mr. Marceau:** I believe that you have made us aware of the importance of your association and, especially the practical returns that fall within our mandate. I believe that a witness in Alberta had also explained his views; but now, we have a much broader view.

I, for one, would suggest you to contact Employment and Immigration Canada, with a copy sent to Health and Welfare Canada, explaining your views and maybe asking for the necessary funding, I don't know if you will be successful, but it is my suggestion, so that the fallouts at the job creation level be studied. If you were able to present, for example, following a study, concrete results in job creation.

On our part, since we must present our report at the end of December, although we might have a few months extension, we could emphasize that your industry has some potential and that studies might be completed in a short while. Of course, you have expressed the general aims of your association, but we are interested by the needs of the 80's. I think that you are involved since you are concerned with public health.

**Dr. Cormier:** And with the need for food which may become the next crisis after the energy crisis.

**M. Hawkes:** Ou les besoins en eau.

**Dr Cormier:** Oui, mais les besoins en alimentation.

**M. Hawkes:** J'ai deux ou trois questions à vous poser. Je pense que je vais commencer par clarifier la question du témoin qui faisait partie de votre organisation. Nous l'avons entendu à Edmonton et c'était la première fois que ce point de vue était porté à notre attention. Maintenant, c'est la deuxième fois. Je pense que la définition de votre vocation me donne toujours du fil à retordre et ce que vous pourriez nous faire parvenir à ce sujet pourrait nous aider; la compréhension s'accroît de notre part, et je pense qu'il est assez évident que le potentiel existe vraiment.

Voici maintenant mes deux ou trois questions précises. Qui est le chef de file mondial en matière de transformation des aliments? Quel pays est le plus avancé sur le plan de la formation et de l'exploitation dans le domaine?

**M. Lalla:** En termes de formation générale en technologie alimentaire, je ne crois pas qu'il y ait un chef de file en particulier. Il y en a cependant dans les secteurs secondaires comme la transformation des fruits de mer, de la viande, des légumes et des produits laitiers.

**M. Hawkes:** Pourriez-vous nous indiquer ces quatre chefs de file? Il n'est pas nécessaire qu'ils soient les chefs de file mondiaux, mais quels pays sont avancés dans ces secteurs?

**M. Lalla:** Les Européens, en général, sont très avancés dans la transformation et la manutention des fruits de mer.

**M. Hawkes:** Pas un pays comme l'Allemagne; je ne pense pas.

## [Text]

**Mr. Lalla:** A nation like Germany, a nation like Britain, Holland—centres of excellence. This is a point that we stress here, and I would like to take this opportunity for awhile to say that we need that centre of excellence in New Brunswick in order to grow, without that we cannot grow. Unfortunately, the people responsible have not recognized it, or if they have recognized it they have decided that it is not worth it to pursue it. It is shortsightedness.

To go back to your original question, in terms of meat processing technology, I believe the Americans and perhaps the Germans would be ahead. In terms of dairy processing, it is the Scandinavian countries and Holland. In Holland there are fairly large food laboratories. A personal experience: I have worked in England, and there were food laboratories that employed in England well over 1,500 people. In Holland there were another 1,800 people. In Hamburg there were another 800 people. In India there is a large number. At Englewood Cliffs there is another group of people working on food research. What do we have in Canada? What do we have in New Brunswick?

**Mr. Hawkes:** I do not know which question you asked first, but you mentioned two institutions in the province that have the basic background required. Can you define that basic background? What programs exist there now that are relevant?

• 2210

**Mr. Lalla:** In the University of New Brunswick there is a chemistry department, a biology department, a home economics department, a marine biology group and a chemical engineering group, all of which form the nucleus of the food engineering, food science, food technology group. It means bringing those people together and getting them interested in it. Perhaps Dr. Cormier can reply.

**Dr. Cormier:** A l'Université de Moncton nous avons une faculté de sciences et de génie et nous avons aussi un secteur alimentation et diététique. Nous avons déjà des gens qui sont très compétents et qui pourraient servir de noyau pour le lancement. Maintenant, nous croyons qu'il est très important que dans un tel programme il y ait des attaches très serrées avec l'industrie qui, elle, vit les difficultés. Alors, nous pensons qu'il faudrait sûrement aller chercher des gens qui connaissent l'industrie et les mille problèmes qui doivent être solutionnés. Mais nous avons les ressources en bibliothèque pour donner la formation; nous avons les laboratoires, nous avons tout l'encadrement qu'il faudrait. Et justement, nous avons un grand besoin, à mon avis, de professionnels compétents en français. Et l'Université de Moncton a la mission de former les francophones de toutes les Maritimes. C'est vrai que la plus forte majorité est au Nouveau-Brunswick, mais nous avons une obligation envers l'île du Prince-Édouard et de la Nouvelle-Écosse.

## [Translation]

**M. Lalla:** Un pays comme l'Allemagne, un pays comme la Grande-Bretagne, la Hollande... des centres d'excellence. C'est là un aspect que nous soulignons dans notre rapport, et je voudrais saisir cette occasion, quelques instants, pour souligner que nous avons besoin d'un centre d'excellence au Nouveau-Brunswick pour assurer la croissance de notre industrie. Sinon, nous ne pourrions connaître de croissance. Malheureusement, les responsables ne l'admettent pas ou, s'ils l'admettent, ils n'ont pas jugé bon d'agir en conséquence. C'est un manque de clairvoyance.

Pour en revenir à votre question, en termes de technologie de transformation des viandes, je crois que les Américains et probablement les Allemands sont en tête. En termes de transformation des produits laitiers, ce sont les pays scandinaves et les Pays-Bas. Aux Pays-Bas, il existe des laboratoires de recherche sur les aliments assez imposants. Je tire de mon expérience personnelle cet exemple: j'ai travaillé en Grande-Bretagne et, à l'époque, il y avait des laboratoires de recherche sur les aliments qui employaient plus de 1,500 personnes. Aux Pays-Bas, il s'agit de 1,800 personnes. A Hambourg, 800 personnes. En Inde, beaucoup travaillent dans ce domaine. A Englewood Cliffs, d'autres encore travaillent à la recherche alimentaire. Qu'avons-nous au Canada? Qu'avons-nous au Nouveau-Brunswick?

**M. Hawkes:** Je ne sais plus quelle question vous aviez posée d'abord, mais vous avez mentionné deux institutions dans la province qui ont les qualités fondamentales requises. Pouvez-vous définir ces qualités fondamentales? Quels programmes pertinents ces institutions offrent-elles actuellement?

**M. Lalla:** A l'université du Nouveau-Brunswick, il y a un département de chimie, un département de biologie, un département d'économie ménagère, un groupe de biologie marine et un groupe d'ingénierie en chimie, dont l'ensemble forme le noyau du groupe des sciences et de la technologie alimentaires. Il s'agit donc de regrouper tous ces gens et de les intéresser à ce domaine. Peut-être M. Cormier a-t-il un commentaire.

**Dr. Cormier:** At the University of Moncton, we have a Science and Engineering Department and we also have a Nutrition and Dietetics Section. We already have quite skilled people that could form the nucleus for the beginning. Now, we believe that it is very important that in such a program, there are close ties with the industry which experiences the difficulties. So we think that it is certainly necessary to get people who know the industry and its many problems that have to be settled. We have the library resources to give the training; we have the laboratories and we have all the supervision that is needed. As a matter of fact, there is a great need, I think, for French speaking professionals. The University of Moncton has the responsibility of training the French speaking people of all the Maritime provinces. It is true the biggest majority is in New Brunswick, but we also have an obligation towards Prince Edward Island and Nova Scotia.



## [Texte]

**Mr. Hawkes:** I will make another comment. The testimony in Alberta was that it is not very far advanced. The witness there spoke to us about the need for professional training and also for technical training, and I think both threads are in your brief.

To accelerate the potential in this kind of occupation, should a good recommendation include some kind of funding to take new graduates and perhaps give them experience over a year or two in another nation? Should we go and learn what is going on in Europe?

**Dr. Cormier:** I think you should be at the graduate level when you go into a foreign country to pick up expertise. I think we owe to our fellow citizens the basics, and that we do not have. I think we should train at the baccalaureate level, and then send these people out where centres are willing to accept them and they will come as top-notch future food developers.

**Mr. Lalla:** Perhaps you could take the alternative which might be easier for us which would be to bring specialists to work with us if we have those centres. One of my recent suggestions to the department I work with is that we bring a specialist from the U.K. to work with us within the government department to provide the expertise over a six-months period. In this way we will learn from the chap who is going to come. It would also give industry the opportunity to benefit from his experience. We need the centre of excellence around here to transfer the technology, to get that chap in a place where he can demonstrate his abilities and demonstrate the new products and what could be done. It relates back to employment creation.

**Mr. Hawkes:** Part of what is running through my mind in response to both of you is that it is relatively easy to mount a bursary program quickly, and if, in fact, you were to offer doctoral level bursaries for study in foreign countries starting next fall...

**Dr. Cormier:** I would be very, very pleased.

**The Chairman:** ... they would be back as we got the machinery in place for the centre of excellence.

**Dr. Cormier:** I think there are people who are presently waiting for this. I know of people who have experience, who have a master's level of education who could go to another country, pick up the finishing touch and come back to us. I would be very happy if you could cue me on the procedure to get to these moneys.

**Mr. Hawkes:** I am not positive the moneys exist, but that could be a recommendation that we might make to government. It would not be all that costly, yet it might get us out ahead of the game maybe in preparation for the kinds of things that you do have in your brief.

• 2215

**Mr. Lalla:** There are three levels of requirement in the food industry or in any industry. You need the technicians or the skilled people to work at the factory level. If you do not have

## [Traduction]

**M. Hawkes:** J'ai un autre commentaire. Selon le témoignage que nous avons entendu en Alberta, on n'y est pas très avancé. Selon ce témoignage, il y avait là un besoin de formation professionnelle et technique, et je pense que ce sont deux éléments qui se trouvent dans votre mémoire.

Pour mettre en œuvre le potentiel dans ce domaine, une bonne recommandation à cet effet devrait-elle englober une sorte de subvention en vue du recrutement de nouveaux diplômés et de leur séjour pendant un ou deux ans en stage dans un autre pays? Devrions-nous apprendre ce qui se fait en Europe?

**Dr Cormier:** Je crois que pour se spécialiser dans un pays étranger, il faudrait au moins avoir été diplômé ici. Je crois que nos concitoyens ont droit à la formation élémentaire dans ce domaine, et cette dernière ne peut leur être donnée. Je crois que nous devrions les former jusqu'au baccalauréat et ensuite les envoyer dans les centres qui veulent bien les accepter. De cette façon, ils nous reviendront experts de premier ordre en sciences alimentaires.

**M. Lalla:** Peut-être y a-t-il une situation de rechange plus facile pour nous: pourquoi ne pas faire venir des spécialistes aux centres que nous pourrions avoir? Une de mes récentes suggestions au ministère où je travaillais était la suivante: aller chercher un spécialiste du Royaume-Uni et le faire travailler avec nous dans le ministère de façon à bénéficier de son expertise sur une période de six mois. De cette façon, nous allons apprendre de cette personne qui va se déplacer. Ça donnerait aussi à l'industrie la possibilité de profiter de son expérience. Nous avons besoin ici même d'un centre d'excellence pour qu'il y ait transfert de technologie, pour que cet homme puisse faire valoir ses compétences et présenter les nouveaux produits et les possibilités dans le domaine. Nous revenons à la création d'emplois.

**M. Hawkes:** Voici en partie ce qui me trotte dans la tête en réaction à vos deux interventions: il est relativement facile de mettre rapidement sur pied un programme de bourse, et si, de fait, vous deviez offrir des bourses au niveau du doctorat pour des études à l'étranger à partir de l'automne prochain...

**Dr Cormier:** J'en serais très très heureux!

**Le président:** ... Ils seraient de retour au moment où les centres d'excellence auront été établis.

**Dr Cormier:** Je crois qu'il y a déjà des gens qui attendent cela. Je connais des gens qui ont de l'expérience, une maîtrise en éducation et qui pourraient aller parfaire leur formation dans un autre pays et nous revenir. Je serais très heureux que vous m'indiquiez la procédure à suivre pour l'obtention des fonds en question.

**M. Hawkes:** Je ne suis pas certain que ces fonds existent, mais cela pourrait faire l'objet d'une recommandation que nous pourrions faire au gouvernement. Cela ne serait pas tellement dispendieux; pourtant, cela pourrait nous donner de l'avance pour nous permettre de nous préparer pour les choses dont vous parlez dans votre mémoire.

**M. Lalla:** Il y a trois niveaux d'exigences dans l'industrie alimentaire et dans toute industrie. Vous avez besoin de techniciens ou d'ouvriers spécialisés pour travailler au niveau de

## [Text]

those, no matter what sort of skills you have in the higher levels, they will not pay off. You need the technologists who will implement the new scientific findings, and you need the scientists. You need three levels. If we only cater to one and do not simultaneously cater to the other two, we will be in trouble. The whole thing is misplanning for development in the Atlantic region, especially in the food area.

I will just cite Professor Powrie from U.B.C. in the *Research Journal*, September issue. He spoke about the food committee and he mentions that the group consists of deputy ministers in Agriculture and different departments, but no mention at all about fisheries. I then begin to suspect the composition of that food committee.

**The Chairman:** It is full of grain farmers.

**Mr. Lalla:** We laugh when you say that it is full of grain farmers. If we think about industry in general, industry had developed from farming, all the modern technology has developed from farming. We tend to think in terms of farming needs, agricultural needs, we do not tend to think in terms of the fishing requirements. This is a maritime area and I think someone should address that situation.

**The Chairman:** Thank you very much. It has been an informative session. Alors, nous vous remercions infiniment. Comme on dit souvent en français, nous allons terminer la guerre faite de combattants. Nous avons quand même apprécié la réception que nous avons eue ici à Moncton et à Bathurst. Je dois dire que, pour y être venu il y a déjà quelques années, j'ai constaté un renouveau tout à fait intéressant et prometteur tant au niveau des personnes qui sont venues nous rencontrer, de leur disponibilité, de leur ouverture d'esprit et je dois dire que je retourne au Québec avec la conviction que le travail du respect des deux peuples, des deux langues et des deux cultures commence à se manifester d'une façon tout à fait intéressante. Et d'ailleurs, je pense que pour la première fois une commission est présidée conjointement par un francophone et un anglophone et de deux partis différents. C'est donc la preuve qu'il y a encore de l'espoir.

Alors, je voudrais remercier les journalistes qui nous ont accompagnés toute la journée et qui ont apporté par leur présence un encouragement au Comité. Je voudrais remercier tout le personnel, les traducteurs et les gens qui s'occupent de l'enregistrement, en fait, tout le personnel de la Chambre des communes qui, durant tous ces débats n'a pas eu un moment de répit pour prendre même du repos. Alors, je pense qu'il ont fait un travail exceptionnel. Et je pense qu'ils sont aussi des grands constructeurs d'une nation où les deux langues seront respectées, puisqu'ils font le travail essentiel pour que ces deux langues-là soient comprises et entendues ici, à travers le Canada et dans le Nouveau-Brunswick.

## [Translation]

l'usine. En leur absence, quelles que soient les compétences que vous ayez aux niveaux supérieurs, vous n'en tirerez rien. Il vous faut des techniciens pour la mise en œuvre des récentes découvertes scientifiques, et il vous faut les chercheurs. Le problème s'articule donc sur trois niveaux. Si nous ne nous attardons qu'à un seul niveau sans toucher aux deux autres, nous aurons des problèmes. Le tout réside dans une mauvaise planification du développement des provinces maritimes, spécialement dans le domaine alimentaire.

Je ne vais que citer l'opinion du Professeur Powrie de l'université de la Colombie-Britannique, dans le *Research Journal* du mois de septembre. Il a parlé du comité sur l'alimentation et il souligne que le groupe se compose de sous-ministres d'Agriculture et d'autres ministères, sans aucune mention relative aux pêches. C'est alors que je me suis mis à douter de la composition de ce comité sur l'alimentation.

**Le président:** Il est rempli de fermiers de céréales.

**M. Lalla:** Nous trouvons drôle que vous disiez qu'il ne se compose que de fermiers de céréales. Il est vrai que lorsque l'on pense à l'industrie en général, on doit admettre que l'industrie en général, s'est développée à partir des fermes, que toute la technologie moderne s'est développée à partir des fermes. Nous avons donc tendance à penser en termes de besoins de fermes d'agriculture. Rien ne nous pousse à penser en termes de besoins des pêcheries. Pourtant, nous sommes dans une région maritime et je pense que quelqu'un devrait en tenir compte.

**Le président:** Je vous remercie beaucoup. Cette séance a été très instructive. Well, we are most grateful to you. As we often say in French, we will stop the war because of the lack of soldiers. Anyway, we have appreciated the way we were welcomed here in Moncton and in Bathurst. I must say that, since I have been around here a few years ago, I have felt a most interesting and promising renewal of interest at the level of the people who came to meet us, of their availability, their broadness of mind and I must say that I am returning to Quebec with the conviction that we are beginning to see the returns of the work that has been done towards respect between our two people, our two languages and our two cultures. Furthermore, I think it is the first time that a committee is presided jointly by a French speaking member and an English speaking member from two different parties. This proves that there is still hope.

So, I would like to thank the reporters who have been with us all day and who, by their presence, have encouraged the Committee. I would like to thank all personnel, the interpreters and the people who record the deliberations, in fact, all personnel of the House of Commons who, during all those deliberations, did not even take the shortest pause. And I think they have done an exceptional job. They are great builders of a nation where two languages will be respected, since they do the essential work in order that these two languages be understood and heard here, across Canada and in New Brunswick.

*[Texte]*

Alors, merci. Vous êtes les derniers. On dit toujours, les derniers, mais non les moindres. C'est une phrase qui se vérifie plus que jamais ce soir.

*[Traduction]*

So, thank you. You have been the last, but as we say, not the least. This is a saying that is true more than over tonight.





**APPENDIX "EMPLA-4"**

SUBMISSION BY

THE

NEW BRUNSWICK

FEDERATION OF LABOUR

Mr. Chairman and Committee Members:

The New Brunswick Federation of Labour is pleased to appear before the Parliamentary Task Force on Employment Opportunities for the 80's. Charged with examining shortages in skilled trades and higher skill occupations in Canada with regard to economic development requirements in the 80's, as well as being asked to review proposals to ensure the Canadian work force is trained to meet the labour needs in the future, the work of the Task Force is of considerable interest to ourselves.

Representing over 300 local union affiliates with a combined membership of 48,000, needless to say the NBFL encompasses a broad range of occupations and industries. Construction tradesmen; skilled labour in the mining, forestry and manufacturing sectors; transportation employees and service industry workers engaged as electricians, machine operators and computer programmers and operators are but a few of the skilled people who make up the Federation. In addition, we represent numerous unskilled or marginally skilled workers employed within virtually every sector of industrial activity in the Province.

As labour's central voice in provincial affairs, the NBFL has persistently sought the achievement of real and lasting improvements in New Brunswick's economy, as well as a better quality of life for all New Brunswickers. Over the years we have spent considerable time and effort in putting forward our ideas relating to economic and social development provincially. Early in September the Federation appeared before the House of Commons Standing Committee on Regional Development to offer its views on how DREE can best be instrumental in improving



conditions in the Atlantic Region in general and New Brunswick in particular. And in December our 1980 legislative submission to the Premier and Cabinet of New Brunswick will see a great deal of emphasis placed on economic matters once again.

Previous Federation economic submissions, as might be expected, have dealt extensively with the high unemployment, low incomes and inadequate economic development that have long characterized the Atlantic Provinces. However, our many proposals for lessening the Province's economic dependency on Ottawa and achieving meaningful reductions in unemployment continue to go unheeded by the Government of New Brunswick. And a similar fate, regretfully, has met joint actions at the regional and national levels on the part of the Atlantic federations of labour as well as our parent body - the Canadian Labour Congress, to resolve the economic crisis facing both the region and Canada as a whole. Hopefully, a more positive response will be forthcoming in the case of our submission today.

The comments which follow, you might note, largely reflect manpower policies adopted by the CLC at its May 1980 Convention and put forward during an earlier meeting of Task Force members and Congress representatives. As a matter of record, the New Brunswick Federation of Labour fully endorses the position of the Congress on skilled trades shortages including the proposed establishment of a grant / levy system. Through our submission we hope to not only reiterate the views of the Congress but also, to examine the issues of critical skills shortages and job training from a New Brunswick perspective.

In Search Of An Industrial Strategy

The primary objective of federal manpower programs and services, according to Employment and Immigration Canada's 1978-79 Annual Report, is "to further the attainment of national economic and social goals by realizing the full productive potential of Canada's human resources, while supporting the initiatives of individuals to pursue their economic needs, and, more generally, their self-fulfillment through work."

Specific sub-objectives cited include:

- " - to facilitate the process whereby employers secure suitably qualified labour and individuals obtain employment to which they can realistically aspire;
- to generally improve the functioning of the labour market and reduce cyclical, seasonal, structural and frictional unemployment;
- to assist individuals in making decisions with respect to personal development in the world of work;
- to assist individuals to acquire through training the skills and knowledge in demand in the Canadian Labour market;
- to promote the productive use of human resources not currently employed by the economy."

The objectives and sub-objectives outlined seemingly indicate a direct relationship between manpower policies and economic policies. For our part we are of the opinion that the issues of critical skills shortages and job training cannot be divorced from the broader question of national economic policy. There can be no question but that employment

opportunities for the '80s, and beyond for that matter, will be greatly affected by the nature and direction of economic development in Canada during this and future decades.

Canada's economic experience, however, has been such that the full productive potential of the nation's human resources is not being realized nor are all Canadians in a position to pursue their economic needs or self-fulfillment through work. The fact of the matter is that Canada and New Brunswick in particular are faced with unacceptably high unemployment levels. Official unemployment rates nationally and provincially stand at 11.8 and 2.9 per cent respectively on an annually adjusted basis. The jobless rate for labour force participants under 25 years of age is even grimmer averaging 13.9 per cent nationally and 19.3 per cent in New Brunswick. And this is to say nothing of substantially higher sub-regional variations and the hidden unemployed who have either opted out of the labour force because of a persistent lack of suitable job opportunities or are conveniently excluded in the compiling of jobless figures.

Judging by our sorry job situation, it would appear present economic policies are not working and new ideas and initiatives are required if we are to resolve Canada's economic problems and deal effectively with the issues of high unemployment, critical skills shortages and job training. What is really needed, in our opinion, is adoption of an economic planning system under public as opposed to corporate leadership.

Only through planned development will be able

\* to implement a programme of national manpower planning;



- \* to direct investment to creating jobs in secondary manufacturing and in the regions where they are most needed;
- \* to negotiate the distribution of our national income on an equitable basis;
- \* to develop a national transportation policy which would complement a national industrial strategy;
- \* to establish our national, regional and provincial social and economic priorities.

To be fully effective, however, economic planning must culminate in a comprehensive national industrial strategy which has as a central goal the achievement of full employment. Every single economic issue must be examined in terms of its contribution to permanent job creation. Key elements in labour's industrial strategy as adopted by delegates to the May 1980 CLC Convention include

(1) A Full Employment Commitment

Full employment as the ultimate goal of an industrial strategy must be embodied not just in rhetoric but in legislation. A Canadian Full Employment Act should be enacted that establishes full employment as the country's number one socio-economic goal. This legislation should set out a time-table for achieving full employment by regions in Canada. It should embody "triggers" whereby public monies are released for job-creation when unemployment rates exceed target levels. In addition to being an economic piece of legislation, this would be a "human rights" piece of legislation that establishes the right to a job as a basic individual human right.

## (2) Investments

The key to implementing an industrial strategy is public control of the investment process.

The following are some of the key elements to bring about a shift from investment planning based exclusively on private profit criteria to investment planning based on social profitability.

(a) Corporate Disclosure: Economic planning is impossible without greater disclosure of corporate financing, investment, pricing policies and production planning. Corporations must not be allowed to continue to defy the democratic principle of the public's right to know. They must be held accountable to their workers and communities for their decisions which create public chaos.

(b) Foreign Investment: The Foreign Investment Review Agency (FIRA) has never been anything but a "toothless tiger" mechanism. The kind of agency needed is one that would not only review new foreign investment but also existing foreign investment and the export of capital out of the country to guarantee that it is consistent with an industrial strategy that maximizes Canadian benefits and reverses foreign control.

(c) An Investment Fund: Corporations should be compelled by legislation to deposit 15 per cent of pre-tax corporate profits in a central investment fund. These contributions would be released to the corporation when investments were undertaken that were consistent with the needs of the economy; to create jobs when unemployment rises; and as part of an industrial strategy aimed at full employment.

(d) Pension Funds: Pensions represent a large and growing source of investment capital which at the present time are largely managed by

financial interests that feel no obligation to pursue an investment strategy in the national interest or in the interest of workers. These funds are "deferred wages" and the property of workers which should, by way of collective bargaining and more general legislation, be brought under the control of workers and their representatives. They would then be available for use as an important instrument in implementing an industrial strategy.

(e) Adjustment Policy: In implementing an industrial strategy, there will inevitably be dislocations. Weak industries in international competition will give way to strong industries. Within industries, there will be a need to rationalize small units into larger ones. Within firms, there will be a need to restructure methods of production. Dislocation must not take place without a system for guaranteeing that they are consistent with a national industrial strategy. Before major lay-offs or plant closures can occur companies must justify their decisions before a public tribunal.. This means a complete opening of the books. There must be at least one year advance notice. Compensation by companies must be paid for re-training, relocation, severance pay and compensation to the community. The collective bargaining system must be strengthened and no lay-offs occur until an agreement is reached with the union.

(f) Public Ownership: Public ownership should be a positive instrument of an industrial strategy. Petro-Canada is a positive example of a publicly owned corporation that can be applied to all of the resource sectors of the economy. Public ownership should be used for winning operations and not restricted to losing operations as a measure of last resort.



### (3) Manpower Policies

Canada does not have an active manpower policy. What it does have is a patchwork of programs of the band-aid variety that are designed to avoid government intervention in the affairs of corporations. The cornerstone of a full employment industrial strategy is a full employment manpower policy. The results of a failure to develop a manpower policy are found in the great imbalances in the labour force - a combination of unemployment and underemployment (particularly for the low-skilled, some of whom are highly "educated") and job vacancies for skilled workers, many of which are ultimately filled from outside the country. The shortage of Canadian-trained skilled workers is a national tragedy. What is needed is a national manpower training policy developed with the joint participation of governments, the educational institutions, labour and management. A levy-grant system should be used in those sectors where shortages exist. Mobility should be encouraged through the setting of uniform standards for different trades throughout Canada. Government should maintain an inventory of people in the skilled trades and industry should be required to provide five-year forecasts as the basis of manpower planning. Government should influence the timing of major projects in order to prevent bottlenecks and to reduce the reliance on imported labour.

### (4) Increased Processing of Raw Resources

A key element of an industrial strategy must be a

policy of increased processing of our resource products through to the finished product stage. Canada has been blessed with an abundance of resources, but it has not been blessed with politicians with the political will to maximize Canadian benefits from these resources. We have traditionally exported natural resources with a low job-content and imported goods with a high job-content. We have been exporting jobs. This must be reversed by using a variety of measures -- the tax system, joint ventures on major projects, use of our leverage on surplus exports of energy products, public investment, etc. Canada must gather in the income and jobs potential available in its resource endowment.

(5) Purchasing Policies.

The potential for using government and corporate purchasing policies as an industrial strategy for Canada is tremendous. The purchasing activities of government alone offer a significant opportunity in this regard. A coordinated federal / provincial / municipal program is needed to achieve maximum benefits. Private purchasing must also be directed to meet the needs of an industrial strategy. Canada could develop important new industries on the basis of an aggressive purchasing policy that operates on its own

interest. Existing industries -- such as hydro-electric generation equipment, telecommunication systems and urban transit systems -- could be expanded significantly. It is outrageous in these cases particularly, where we have proven expertise, that sales to other industrialized countries are blocked by their "buy domestic" program, yet contracts for Canadian purchases are lost because we play the "free trade" game. This is another example where the so-called "free market" is a myth. It can be shown that even if the direct cost of buying Canadian is higher, the total costs are lower if the social value of job-creation is calculated in the price comparison.

The potential long-term industrial benefits to be gained from purchasing policies that lead to large scale manufacturing plants able to compete in world markets is tremendous.

(6) Reform of Tax System.

In spite of the government's arguments about a "progressive" tax system, in fact we have a tax system that exacts an unfairly high share from lower-income groups and an unfairly low share from higher-income groups. The tax system should be made truly "progressive".

Each year the federal government gives over \$8 billion to corporations in the form of grants, expenditures, contributions, loans, loan guarantees and insurance to promote economic development. This is more than corporations pay in taxes which amounted to \$5½ billion in 1978 and is estimated to be \$7 billion in 1979. The poor investment record to date stands as a condemnation of these government tax handouts to corporations.

The tax system must be used to achieve the higher processing of goods prior to export; to restrict the outflow of profits which



could be used to finance development in Canada; and to increase research and development in Canada.

Tax penalties should be imposed on corporations where they fail to meet these objectives.

(7) Trade Policy

Canadian prosperity depends upon two-way trade; both exports and imports. Our economic relations must be based on fair trade and not so-called free trade dominated by multinational corporations.

It goes without saying that organized labour through the Canadian Labour Congress is strongly committed to an industrial strategy approach as the best method for resolving Canada's economic problems and meeting future employment needs. More importantly though labour is convinced that failing a similar commitment on the part of governments at the provincial and federal levels, lasting solutions to the issues of critical skills shortages and job training will not prove possible.

Manpower Training - New Directions Crucial

Members of the Task Force, hopefully, having a better appreciation of our overall view of the Canadian economy and future employment prospects, we shall now turn to a closer examination of the issues of shortages in skilled trades and higher skill occupations, and job training. The scarcity of skilled manpower being a matter of record, it is not our intention to elaborate further in this respect. Instead we shall focus

on the weaknesses in manpower policies which permit critical skills shortages and job training inefficiencies.

The CLC, we believe, is correct in its assertion that ad hoc short term measures have been the operative procedures of the federal government, with no overall comprehensive manpower policy or philosophy based on full employment as the desired goal. There can be no question but that there must be a national manpower planning programme before a national manpower training programme is put into action. We need to know where the shortages are now as well as 1-5 or 10 years down the road.

A similar assessment can be made of New Brunswick where manpower planning is highly inefficient and totally inadequate. For the most part neither government nor public or private employers engage in effective planning of future manpower needs, especially as it relates to skilled occupations. With the odd exception, what little planning that does occur is carried on independently without proper coordination of efforts on the part of educators, employers and government manpower officials. And meaningful input by organized labour into the manpower planning and training process is largely non-existent.

The Government of New Brunswick through its Department of Labour and Manpower, we should point out, has established a consultative body for the effective development and utilization of the Province's labour force. Titled the Labour Manpower Advisory Committee, its objectives include:

- identification of both specific and general skill training requirements.
- the identification of improvements in training methods, facilities or curriculum.

- the identification of factors which restrict the development of individuals or groups of individuals.
- the determination of means of meeting changing labour market requirements.
- to discuss changes in existing programs or the implementation of new ones in area related to manpower utilization.

However, since its inception in 1976 meetings of the Committee have been few and far between and it has simply amounted to a sounding board for provincial responses to the changing patchwork of federal employment and job training programmes.

Longstanding Federation concerns relating to job creation and manpower planning raised by our representatives on the Committee have repeatedly fallen on deaf ears. As a result efforts to have, for example, short term public works expenditures, such as Canada Works funds, utilized for more far reaching purposes like economic infrastructure development have met with little success; as have suggestions that the Province schedule major capital works projects in a manner that will complement rather than compete with private sector development plans.

Illustrative of the lack of effective manpower planning on the part of employers in general are several Saint John area industries and projects. We refer here to skilled trades shortages at the Saint John Shipbuilding and Drydock Company and similar insufficient supplies of skilled workers during various stages of the construction and operational start up process at the Point LePreau nuclear generating station. In each case immigration authorities have approved the importation of skilled foreign tradesmen owing to the non-availability of people in New Brunswick or Canada despite excessive unemployment levels both provincially and nationally.



Notwithstanding persistent shortages of ship platers, only within the last few weeks has the Saint John Shipbuilding and Dry Dock Company taken steps to correct the problem with the establishment of an on-site apprenticeship training school. Prior to this the Company was content to rely on attracting the necessary journeymen from other parts of Canada and the United Kingdom. Indeed, had it not been for immigration officials threatening to cut off the supply of foreign workers it is doubtful if the employer in question would have resorted to the initiation of an apprenticeship training programme to meet either current or projected manpower requirements. Although some (35) thirty-five , younger members of the employer's workforce have just lately been placed on layoff, the Company is still persisting in its efforts to secure landed immigrant status for those foreign tradesmen already recruited rather than actively encouraging those on layoff to undertake training as skilled tradesmen.

The same, moreover, can be said of the Point Lepreau nuclear power project. Neither the Province of New Brunswick as initiators of the project nor the NB Electric Power Commission as manager and owner of the facility engaged in effective manpower planning with the end result that critical skills shortages have plagued the project since its inception. In addition to its failure to ensure the availability of adequate numbers of tradesmen through proper advance emphasis on training, the Province further compounded shortages of construction tradesmen by lumping several major public capital projects together at a time of high private sector capital expenditures in the Saint John area. Now with the Lepreau facility due to come on stream in 1981, further light is being shed on NBEP's manpower planning inefficiencies. The Commission only recently recruited 6 stationary engineers from the

Tennessee Valley Authority in the United States and is currently advertising in Britain for additional skilled workers. Preferring in the first instance to attract trained employees rather than engage in an intensive training programme of its own, or in conjunction with provincial training institutions, the Commission waited until as late as this year to involve itself in a meaningful industry training programme for stationary engineers.

Obviously, therefore, many of the potential benefits of Point LePreau have been and are continuing to be lost to New Brunswickers. The importation of hundreds of foreign tradesmen during construction of the plant not only deprived unemployed members of the Province's labour force of worthwhile training and employment opportunities but it also reduced the economic impact of the project. Wages which in all likelihood would have been largely expended locally were used to purchase goods and services outside the country. And now the limited employment opportunities associated with the operation of this capital intensive facility are also being lost to foreigners.

Aside from inattention to manpower requirements on the part of industry and government, another glaring weakness in manpower programmes is the absence of solid statistical information on the needs of the labour market, either present or future. Employers are not legally obligated to supply governments manpower forecasts and no single public or private agency actively solicits the desired information on a continuous and comprehensive basis. Training institutions, furthermore, all too frequently determine course offerings without actively consulting with employers, unions and appropriate branches of government respecting current employment opportunities and future manpower needs.

Yourself, Mr. Chairman, recently publicly alluded to the difficulties in addressing job vacancies, particularly skilled occupations, owing to the reluctance on the part of many employers to provide government officials forecasts of their particular manpower needs. The New Brunswick Federation of Labour shares these concerns and urges early action ensuring that the necessary information is forthcoming. Failing as much the severe trades shortages which New Brunswick and other Provinces have experienced will continue unabated at the same time unemployment problems worsen and job training inefficiencies persist.

We can no longer afford to tolerate our education system working in a vacuum either. Educators must be provided the relevant information on training requirements and employment prospects and the education system geared accordingly. While the learning of new skills is desirable, the achievement of maximum returns on training expenditures will only prove possible with the identification of and positive response to current and future skilled trades shortages and other job training needs. Educational institutions cannot be content with maximizing the number of graduates at the expense of providing students marketable job skills and reasonable employment opportunities.

Counselling within our educational system, therefore, must receive increased emphasis. But just as over emphasis on white-collar, glamorous careers must be avoided, so too automatic channeling of students into trades oriented occupations should not occur. Student aptitudes interests and abilities, as well as future job prospects must all be carefully weighed before a particular avenue of training is embarked upon. At the same time more menial occupations should be held in



higher regard and students encouraged to attach more pride and value to less skilled work. Accordingly, placement of restrictive academic qualifications on job positions requiring limited education is a trend which should be reversed, as should excessive emphasis on academic ability over practical talent within skilled trades programmes. In short, education must be kept relevant to current labour force needs and rendered far less elitist than is presently the case.

In addition to ensuring the thousands of students graduating from high schools, colleges and universities have basic job skills, our education system in the eighties must place added emphasis on the development of high technology skills and the upgrading of existing skills through training and retraining, particularly in those industries natural to Canada and its regions. A system of continuous education providing for learning throughout life must become a reality if Canada is to make the best use of its people and ensure current and prospective members of the labour force have the opportunity to adapt to changing economic and social conditions. Manpower policies, therefore, should be broadened to include a system of Paid Education Leave as already recommended by the federal Industrial Inquiry Commission on Paid Educational Leave and Productivity.

Certainly there are other weaknesses in existing manpower programmes upon which we could comment including programmes dealing with plant closures and layoffs, as well as job creation measures. However, all point to the fact something is seriously wrong with the present approach to skilled trades shortages and job training. Despite annual federal expenditures in the neighborhood of \$700 million, Canada still faces serious skilled trades shortages, high unemployment and underem-

ployment. But, as previously suggested, these great imbalances in the labour force can only be resolved through adoption of a comprehensive manpower policy for Canada developed on a joint basis with unions, employers, governments and the education system.

#### Grant / Levy System

The New Brunswick Federation of Labour, Mr. Chairman, believes that a grant/levy system such as the CLC is proposing represents the basis for an efficient and effective skilled trades programme within a broader national manpower training policy. Furthermore, we concur that skilled trades training:

1. is an employer responsibility;
2. must be national in scope and not fragmented on a regional, provincial or industrial sector basis;
3. must be administered jointly by labour and business;
4. only labour and business can take the programmes right down to the shop floor; and
5. must be returned to an important place in the educational system rather than the present elitist academic approach.

The proposed grant/levy system, as members of the Task Force are already aware, provides for the establishment in each sector, where skilled trades shortages are known to exist, of a Training Board composed equally of representatives of the trade unions and management.

These Boards would be responsible for administering the skilled trades programme of sectors; establish the minimum standards for the training; the courses to be taught in the technical schools and the

content of the courses.

Each year each Board would survey the skilled trades needs of the sector under its jurisdiction. From this the Board would have the authority to set a levy for all employers in their sector to cover the following -

- 1) administrative expenses of the Board;
- 2) training programmes;
- 3) research of the Board;
- 4) grants to employers.

The system would work in the following way.

All employers in the sector would pay the levy set by the Board. Employers which met the criteria for apprenticeship training would receive a grant from the Board to cover the costs of this training. Employers which did not, would receive no grant. There is thus both an incentive and a penalty built into the programme. The secret of the success of such an approach is that employers who rely on other employers to do their training pay for that training. A straight incentive approach such as an employer tax credit from governments does not get at the employer who refuses to train and until that issue is confronted the problem cannot be resolved.

The grant to those firms which provide skilled trades training will offset all or part of the firm's costs which do training. If a firm does more than its share of training it could receive more back in grants than it pays in levy.

Each Board would be responsible for all the occupations within its industry sector. It is important for each Board to have similar standards for similar occupations. This is done through joint committees or by the adoption of standards set by other industries. A Central Train-



ing Council will give guidance on common standards.

Each Board would have inspectors to ensure that the Board's standards are being met by both employers in on-the-job training and by the technical schools in their programme content.

The Central Training Council would consist of the chairman of the Boards and provincial and federal representatives; the latter in an ex officio capacity. Educational institutions would also be represented.

The Council would assess the overall operations of the training programmes and act in an advisory capacity to governments.

#### Conclusions:

The very establishment of this Task Force on Employment Opportunities in the Eighties reinforces our belief that existing Canada manpower programmes are unable to resolve the serious skilled trades shortages and job training issues facing us today. Hopefully, members of the Task Force will come to the same conclusions as organized labour and recommend early and meaningful action by the federal government towards the development of a real national manpower policy and an end to the present unco-ordinated jumble of manpower programmes. In doing so we trust that you will give serious consideration to those recommendations put forward by the Canadian Labour Congress and endorsed by ourselves through this submission.

Respectfully submitted  
Executive Council  
New Brunswick Federation of Labour

Phil Booker, President  
Jean Thebeau, Secretary-Treasurer  
Timothy McCarthy, Vice-President  
Adrien Charette, Vice-President  
John Cole, Vice-President  
Joe McLeod, Vice-President  
John Kingston, Vice-President  
Kevin O'Connell, Vice-President  
John McEwen, Vice-President  
Ray Desveaux, Vice-President-At-Large

**APPENDIX "EMPLA-5"**

**EMPLOYMENT OPPORTUNITIES FOR THE 80'S:  
CONSIDERATIONS FOR THE FOOD  
AND BEVERAGE INDUSTRY  
IN N. B.**

**BY**

**N. B. SECTION,  
THE CANADIAN INSTITUTE OF  
FOOD SCIENCE AND TECHNOLOGY**

**A POSITION PAPER**



## ACKNOWLEDGEMENTS

We, members of the ad hoc committee of the New Brunswick Section of the Canadian Institute of Food Science and Technology (NBCIFST) wish to thank the members of the Parliamentary Task Force on Employment Opportunities for the 80's for the chance to make this presentation. We trust the Task Force members will support our recommendations and that they will work for their adoption for the advancement of the food and beverage industry.

We also want to express our thanks to our National President of CIFST, M. Vaisey-Genser for encouraging us to submit this brief.

Chairman - S. Lalla, P. Eng.

Members - A. Cormier, Ph. D.

S. Eid, Ph. D., P. Eng.

W. J. Wilson, M. Sc., M.C.I.C.

The New Brunswick Section of Canadian Institute of Food Science and Technology (NBCIFST) has examined the manufacturing sector of the food and beverage industry in New Brunswick with respect to the employment opportunities. The Institute finds that this industry employed some 6750 people in 1977 (about 28% of the work force in the manufacturing sector) and contributed to 28.4% of the value added of the manufactured goods produced. However, no formal training program in food science and food technology exists in the province for the post secondary school levels.

Unlike most other provinces, New Brunswick lacks a centre of excellence which the food and beverage industry can use as a focal centre and with the aid of which it can improve its technology and growth.

Five areas of weakness have been identified as needing attention to improve our manpower utilization:

- (1) The Career Guidance Counsellors are not knowledgeably informed of the skills and trained manpower required.
- (2) The Government Agencies fail to project and plan for the appropriately trained manpower required by this industrial sector.
- (3) Food and Beverage Industry, cannot recognize

skills and training needed.

(4) No Educational Institutions in the province provides formal training in food related subjects at either the technical college or university level.

(5) The Professional Institute of Food Science and Technology has taken a passive role in manpower promotion.

Upon reflecting on the above weaknesses WE RECOMMEND:

- THAT a centre of excellence for food science and technology be established in New Brunswick for applied research, development and technology transfer.
- THAT communications be improved between government agencies, guidance counsellors and professional associations.
- THAT the Canadian Employment and Immigration Commission improve its methods of identifying manpower needed through communications with other government agencies and the professional associations.
- THAT the National Research Council, the manufacturing associations, the Provincial Government and the NBCIFST identify the skills and training needed, then promote and market the benefits.
- THAT there be established, in both official languages, training centres both at the technical college and University levels.
- THAT a positive action be taken by NBCIFST in the form of briefs to responsible agencies.



## 1. INTRODUCTION

In New Brunswick, under Statistics Canada Standard Industrial Classification, the New Brunswick Food and Beverage Industry employed some 6754 people in 1977. This represented 28.1% of the total work force in the manufacturing sector. The size distribution of the employers for 1977 shows us that 36 firms employed more than 200 people; 34 employed between 50-200; and 9 employed less than 50.

Examination shows also that unlike other industries, a large proportion of the sector work force is seasonally employed. For example, fish and agricultural products are available in the Spring to Fall seasons peaking in summer; the dairy and beverage sectors show maximum employment in Summer especially when the weather is hot, etc.

## 2. R. & D. IN THE FOOD AND BEVERAGE INDUSTRY

As indicated above, employment is dictated to a certain degree by the nature of the industry which has peak requirements in Summer and Fall. To reduce the number unemployed then requires some re-thinking of how to extend the availability of the raw materials from a few months to a few more months. Moreover, diversification of the processing plants to manufacture other food and allied products with the same equipment and human resource should be considered.

Research, development and technology transfer are needed activities in this part of Canada, activities which can boost our employment potentials and reduce a portion of the skilled trade unemployment.

It must be re-emphasized here that New Brunswick has been neglected in the development of a centre of excellence from which the food and beverage industry can be nourished. If one observes the growth of other industries in other provinces, one sees their close link with the centres of excellence. Within the food and beverage industry, the greatest growth in the agricultural sector has been where the universities and government research stations are located. NBCIFST wonders why so little emphasis is placed on R. & D., especially the applied R. & D. Growth in the industry invariably would lead to the requirements of more skilled and trained manpower.

#### WE RECOMMEND:

- (1) THAT immediate active steps be taken by both the federal and provincial governments to establish a centre of excellence to promote the growth of the food and beverage industry through advancement in technology and its applications.
- (2) THAT this centre serve as the nucleus for applied research and development for the food production, processing, packaging, distribution, preparation, storage and utilization.
- (3) THAT this centre serve as the vehicle to transfer existing developed technologies from other provinces and countries to New Brunswick.

### 3. MANPOWER IN THE FOOD AND BEVERAGE INDUSTRY

The food and beverage industry, like all other industrial sectors, employs the traditional skilled tradesmen of electricians, welders, mechanics, carpenters, secretaries, etc... However, the number of the traditionally skilled people entering the area of employment is guided by the respective interested government department projections. There appears to be little positive projections by those agencies for the skills required in the processed food area.

There is absolutely no training to be had, even in the foreseeable future, in the operations of food processing equipment and processed food operations. Industry may argue that this need can be satisfied by inhouse training because of the diversity of the equipment employed. There is some truth to that line of thinking. However, there are several areas where the principle of equipment operation, cleaning and sanitation, materials handling and the philosophy of handling perishable food items can greatly reduce the so called "natural losses" in the production line. "Natural losses" are those associated with spoilage due to bacterial contamination, failure to dress/blend the raw ingredients properly, failure to heat process or cool/freezing adequately, etc. In some operations this natural loss is conservatively estimated to 10-15% of the material handled.



In the professional skills area, our Institute's records show that over the past ten years, only one native New Brunswicker has received university training in the direct area of food science. All other professional members trained in related areas of food science have been imported to the province.

Do we need the University trained specialists? New Brunswick does not have any institution which provides formal training in food science and technology at any level. In the last 12 months, there existed in New Brunswick over eight positions which called for training in food science or food microbiology. Some of those jobs are filled with good third choices which require on the job training with experienced personnel.

#### 4. ANALYSIS OF MANPOWER REQUIREMENTS

Addressing the questions "Why is there a lack of appropriately skilled personnel in the food processing industry?", five areas of weaknesses have been identified along with recommendations to overcome the deficiencies:

##### 4.1. THE CAREER GUIDANCE COUNSELLORS

In New Brunswick, there seems to be some difficulty in distinguishing between the hospitality industry and the food processing sectors. Cooks, chefs and nutritionists are trained. However, they are not usually employed in the

manufacturing sector. The counsellors are not knowledgeably informed about the manpower requirements in the food processing area. This shortcoming is not necessarily the fault of the guidance counsellor; it also lies with those preparing the basic manpower projections for the Maritime region and with the industrial manufacturing and professional associations of the area. Communications between all concerned in making our young people aware of the employment potential in the food and beverage industry have been seriously lacking. We see that our young people are pursuing and completing post secondary training in areas which are already saturated whilst other areas requiring trained people are not identified. New technology skills are not identified in advance. The lag time is not yet recognized.

#### WE RECOMMEND:

- (4) THAT the guidance counsellors' knowledge of the major skills and professions be updated to take into account the present and future job requirements.
- (5) THAT dialogue between all responsible for identifying the job potential to our young people should be encouraged by Government agencies.

#### 4.2. THE GOVERNMENT AGENCIES

Canada Employment and Immigration Commission, New Brunswick Department of Labour and Manpower and New Brunswick Department of Education are the principal government agencies

instrumental in the planning for manpower training at all levels.

We the professionals working in the food and beverage industry, see or hear little of the planning for manpower in the technical and scientific skills areas. The food and beverage industry is poorly serviced. The lack of trained people from within the province has indicated some measure of misplanning.

The future growth projection for this industrial sector appears good when the historical background is considered. The industry has not had the benefit of much technological input. Hence the future requirements to meet the new demands for market protection, new products, productivity improvements, government regulations and assured quality will be making demands for trained personnel. If we do not meet these obligations, the industry risks to regress.

The New Brunswick emphasis on growth in our agricultural sector would result in more food to be stored and processed. Similarly, the extension of the 200-mile fishing limit has produced a tremendous growth potential in the fish processing sector. However, the manpower required to adequately maximise the return of this canadian resource is absent. New Brunswick resource oriented government agencies also lack the professional manpower to promote and assist the industry. Government incentives to industry to hire more trained and skilled people are almost absent. Those government agencies



responsible for planning have not been giving adequate attention to the projected growth in technology requirement.

There is no dialogue between the government agencies responsible for manpower planning and the professional body, in our particular case the N.B. Section of Canadian Institute of Food Science and Technology.

#### WE RECOMMEND:

(6) THAT the Canadian Employment and Immigration Commission, upon whom most other government agencies rely on as a data source for present and projected employment requirements, update its methods of identifying the skills needed.

Consultation with the various professional associations should be considered in manpower planning.

(7) THAT the provincial government agencies responsible for planning and executing the growth of the industrial sectors identify in advance the skills required and communicate this information to those agencies responsible for education and manpower training.

(8) THAT incentives be provided to industry to improve the technology base in the province. The DREE/Provincial Government assistance to the pulp and paper industry to improve its machinery and technology is a move in the right direction. A similar assistance would improve some of our antiquated operations in the food industry.

#### 4.3. THE FOOD AND BEVERAGE INDUSTRY

Our industry has not been as progressive as it should. It can be said that most N.B. processors are some 25 years behind the European approach to food processing. The majority of the managers/owners consider the manufacturing activity below par with the sales activity, the principal concern of the operation.

Little emphasis has been given toward developing a better and more skilled work force. No other manufacturing industry employs such a large number of unskilled people. Most plant operators have an educational level equivalent to grade 10 or below. In most cases, the owner/plant manager cannot identify the scientific skills he requires. Plant personnel are given duties and functions beyond their comprehension.

Another factor is the awareness of the owner/manager of his requirements once the need is identified. For example, one sees food processors employing a home economist to assist in plant trouble shooting and product development programs, an electrical engineer employed to reduce energy consumption when a mechanical or a chemical engineer would produce better overall returns to the company, a biologist employed where a microbiologist, or a food scientist would have been the preferred discipline.

New Brunswick food and beverage industry appears to

shy away from the technical aspects concerned with the manufacture of products needed to make the industry progress in a competitive manner. It has also shied away from the people who can help it most, that is the trained technicians, technologists and the scientists.

In those industrial operations which employ the trained personnel, there is an uncomfortable relationship between the industry and the professional food scientist/technologist.

WE RECOMMEND:

(9) THAT the federal government IRAP and PILP programs take greater responsibility in indicating to the industrialists what skills his operations need, what type of professionals and how many he should hire.

(10) THAT the identification of skills and training required for a particular industry be worked out through greater co-operative involvement by the National Research Council, the various industrial manufacturing associations, CIFST and the Provincial Government.

(11) THAT seminars, workshops and other avenues be utilized to promote and market the benefits of hiring personnel with properly identified skills and trades.

#### 4.4 EDUCATIONAL INSTITUTIONS

Before the industrial revolution, skills and trades were learnt through a period of apprenticeship under an experienced craftsman, the tutor. At present, the



apprenticeship has been replaced completely by programs in the technical colleges and universities.

It appears that the requirement for trained personnel in several areas in the food manufacturing operation is not yet recognized by these institutions. We see no effort at this level of education to encourage secondary school graduates to consider skilled/trained employment in the food industry as a career possibility, nor do we see them attempting to induce employers to hire in a new field.

Our technical colleges depend on some other body to identify an existing need before it contemplates setting up an appropriate course. Universities, on the other hand, usually perceive new developments and with that expand their research and education programs to include the new areas.

Universities in the Maritimes, however, have not responded to the need of training and preparing graduates for the food manufacturing industry. Why? Is it because "Universities", as Dr. James Downy, President of U. N. B., Fredericton campus recently expressed it ..... "are a place designed not to train but educate, not to prepare students for jobs but to make them wiser and more civilized people"?

It appears that we will always have unemployed university graduates if our universities do not plan to meet the real needs of industry. We believe that Universities and technology based higher education institutions are needed to prepare young people to think as well as perform highly

skillful tasks. We see this as very beneficial to the technological and economic development of the region. We request that those responsible for higher education recognize the current need and, having recognized this need, allow for funding of necessary programs.

In New Brunswick, the skilled and trained manpower capability is needed in both of our official languages. New Brunswick has institutions that have the potential of providing in both languages the required courses at the technical and the university level. There are two principal universities in the province where the basics of a Food Science/Food Engineering program exist: the University of New Brunswick, Fredericton Campus, and the Université de Moncton. With modifications, these universities could provide the manpower needs in the food science and food technology area.

The NBCIFST firmly believes that New Brunswick needs to allow an appropriate share of the higher education budget for the food agriculture and fisheries areas, and the manufacturing and processing industry if these are to develop in the province.

#### WE RECOMMEND:

(12) THAT the technical colleges and universities be made responsible to provide the trained manpower needed by the food and beverage industry

(13) THAT a significant ratio of courses and research undertaken be directed toward the science and technology required to develop our region. Research in problems related to the manufacture and processing of food materials should be pursued vigorously.

(14) THAT appropriate courses in food science, food technology or food engineering be pursued in our institutions in the two official languages.

(15) THAT the Université de Moncton, which has the responsibility to provide french speaking professionals for the Maritime region, be given all the required assistance to go ahead immediately with a program to provide a food science course in the french language.

(16) THAT one of the english speaking unversities in the province be persuaded to provide an appropriate course in the food related area.

(17) THAT suitable courses in food tecnology be made available in the two official languages, in the next academic year, at the technical college level.

#### 4.5. THE PROFESSIONAL ASSOCIATION

The Canadian Institute of Food Science and Technology is the professional organization which unites the graduates and trained personnel in the food and beverage industry. Our institute is not above reproach. Although one of the aims of the Institutte is, to quote from the Institutes stated objectives, "to foster and encourage education in



food science and technology", the provincial body has taken a back seat in this area. Our Institute has not acted previously, perhaps because most of the professional members are newcomers to the province engrossed in pursuing their own objectives. Perhaps also, it was awaiting requests from government agencies for action.

WE RECOMMEND:

(18) THAT the New Brunswick Section of the Canadian Institute of Food Institute of Food Science and Technology become more active in promoting its objectives.

(19) THAT NBCIFST take the leadership in identifying areas which require attention and submit briefs to the Provincial Government and other agencies for consideration and action.

## 5. CONCLUSIONS

In 1977, 28% of the work force involved in the manufacturing activities in this province worked in the food and beverage industry accounting for 28.4% of the value added to products produced in this province. This significant input by the sector to the provincial economy has not seen a reciprocal involvement by all concerned to provide the industry with the skilled and trained manpower it needs to progress and expand.

We are lacking a centre of excellence to foster the concerns of the industry. The absence of training institutions, at the technical college and university levels, in both official languages is a serious lack in manpower training. We, the ad hoc committee of the N.B. section of CIFST have identified factors contributing to the absence of appropriately trained manpower. Nineteen recommendations for actions have been identified and are expressed in the body of this presentation. The New Brunswick CIFST section strongly believes that there is a serious lack of communications between the agents responsible for guiding the school graduate and the agents involved in planning for manpower requirements, educational training programs and resource utilization. Such a communication gap is a major factor in the existing unemployment level.

**APPENDICE «EMPLA-4»**

**PRÉSENTATION DE LA  
FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS  
DU  
NOUVEAU-BRUNSWICK**



Monsieur le Président et Membres du Comité,

La Fédération des Travailleurs du Nouveau-Brunswick est heureuse d'avoir l'occasion de se présenter devant le Comité d'Etude Parlementaire concernant les possibilités d'emplois pour les années '80. Chargés d'examiner les pénuries de travailleurs spécialisés et de professionnels au Canada en ce qui a trait aux exigences du développement économique dans les années '80, et en plus, invités à faire une revue des propositions afin d'assurer que la main-d'oeuvre canadienne soit entraînée afin de répondre aux besoins de l'avenir, le travail du Comité d'Etude nous intéresse beaucoup.

Représentant au-delà de 300 sections locales affiliées comprenant 48,000 membres, il va sans dire que la FTNB inclut toute une gamme d'occupations dans les secteurs miniers, forestiers et manufacturiers; les employés engagés dans le secteur du transport et ceux de l'industrie du service, tel électriciens, opérateurs de machines, ne sont que quelques uns des travailleurs spécialisés qui forment la Fédération. Nous représentons en plus un grand nombre de travailleurs non spécialisés, ou à peine qualifiés, travaillant dans presque chaque secteur d'activité industrielle de la province.

En tant que la voix syndicale centrale dans les affaires provinciales, la FTNB a toujours tâché d'obtenir améliorations réelles et durables à l'économie du Nouveau-Brunswick,

ainsi qu'une meilleure qualité de vie pour tous les citoyens du Nouveau-Brunswick. Au cours des années nous avons dépensé beaucoup de temps et d'effort en avançant nos idées quant au développement économique et social, au point de vue provincial. Au début septembre la Fédération s'est présentée devant le Comité Permanent de la Chambre des Communes sur le développement régional, afin d'offrir ses points de vue quant à la manière dont MEER pourrait contribuer à l'amélioration des conditions de la Région de l'Atlantique en général, et du Nouveau-Brunswick en particulier. Et en décembre 1980 notre présentation législative au Premier Ministre et au Cabinet du Nouveau-Brunswick portera une attention spéciale encore une fois aux questions économiques.

Les présentations précédentes de la Fédération ont traité en grande partie du taux élevé de chômage, les revenus faibles et le développement économique inadéquat qui ont caractérisé depuis longtemps les Provinces de l'Atlantique. Cependant, nos nombreuses propositions en vue de réduire la dépendance économique de la Province sur Ottawa et de réaliser de véritables réductions dans le chômage continuent d'être ignorées par le gouvernement du Nouveau-Brunswick. Et un sort semblable a malheureusement été réservé aux activités conjointes aux niveaux régional et national de la part des Fédérations du Travail des provinces de l'Atlantique et du Congrès du Travail du Canada, en vue de régler la crise économique qu'envisagent tant la région que le Canada entier. Il est à espérer que notre présentation aujourd'hui jouira d'une réponse positive.

Les commentaires qui suivent, vous pourrez constater, reflètent surtout des politiques de la main-d'oeuvre adoptées par le CTC à son congrès de mai 1980 et énoncées au cours d'une réunion des membres du Comité d'Etude et de représentants du Congrès. La FTNB soutient entièrement la position du Congrès quant aux pénuries d'hommes de métiers, y compris l'établissement d'un système octroi/taxe. Par l'entremise de notre présentation nous espérons non seulement réitérer les points de vue du Congrès mais aussi d'examiner les questions de pénuries critiques d'hommes de métier et l'entraînement ouvrier du point de vue du Nouveau-Brunswick.

#### En quête d'une stratégie industrielle

L'objectif premier des programmes et des services fédéraux de la main-d'oeuvre, d'après le rapport annuel 1978-79 de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration Canada, est "de promouvoir la réalisation des buts socio-économiques nationaux en réalisant le plein potentiel productif des ressources humaines du Canada, tout en supportant les initiatives d'individus en vue de poursuivre leurs besoins économiques, et, plus généralement, leur épanouissement à travers leur travail".

Les sous-objectifs spécifiques cités comprennent :

- aider l'employeur à trouver la main-d'oeuvre qualifiée dont il a besoin et le travailleur à trouver un emploi auquel il peut normalement aspirer;
- améliorer en général les rouages du marché du travail afin de réduire le chômage cyclique, saisonnier, structurel et résiduel;



- aider les travailleurs à décider judicieusement lorsqu'ils cherchent un emploi qui assurera leur épanouissement;
- aider les travailleurs à acquérir, au moyen d'une formation appropriée, les connaissances et les compétences qui sont en demande sur le marché du travail canadien;
- promouvoir l'emploi productif des ressources humaines qui ne sont pas utilisées dans le moment par l'économie.

Les objectifs et sous-objectifs ébauchés sembleraient indiquer une relation directe entre les politiques de la main-d'oeuvre et les politiques économiques. Pour notre part nous sommes d'avis que les questions de pénuries critiques d'ouvriers spécialisés et l'entraînement ouvrier ne peuvent être divorcés de la question encore plus vaste de la politique économique nationale. On ne peut douter que les possibilités d'emploi pour les années '80, et même par-après, seront affectées en grande partie par la nature et la direction du développement économique au Canada au cours de cette décennie, et des décennies futures.

L'expérience économique du Canada, cependant, a été que le plein potentiel productif des ressources humaines de la nation n'est pas réalisé, et les Canadiens ne sont pas en position de poursuivre leurs besoins économiques ou leur épanouissement à travers leur travail. La vérité est que le Canada et le N.-B. en particulier envisagent des taux de chômage élevés inacceptables. Les taux de chômage officiels au national et au provincial sont

de 11.3 et de 2.9 respectivement, sur une base annuelle ajustée. Le taux de chômage pour la population active de moins de 25 ans est encore plus sévère, atteignant les moyennes de 13.9 pour cent au national et 19.3 pour cent au Nouveau-Brunswick. Et ceci ne mentionne pas les variations sous-régionales beaucoup plus élevées et les chômeurs cachés, qui ont soit choisi de quitter la population active en raison d'une insuffisance permanente d'offres d'emplois acceptables ou qui sont commodément exclus lorsque l'on établit le nombre des chômeurs.

Si on en juge par notre triste situation quant aux emplois, il semblerait que les politiques économiques ne fonctionnent pas et de nouvelles idées et initiatives sont requis si nous voulons résoudre les problèmes économiques du Canada et traiter effectivement des questions de chômage élevé, pénuries critiques d'ouvriers spécialisés et d'entraînement ouvrier. A notre avis ce qui est requis est l'adoption d'un système de planification économique sous un contrôle public, plutôt que privé.

Ce n'est que par l'entremise d'un développement planifié que nous pourrons --

- \* mettre en oeuvre un programme de planification nationale pour la main-d'oeuvre;
- \* diriger les investissements vers la création d'emplois dans les industries secondaires de fabrication, et là où on en a le plus besoin;

- \* négocier la distribution de notre revenu national sur une base équitable;
- \* développer une politique nationale de transport qui compléterait une stratégie industrielle nationale;
- \* établir nos priorités sociales et économiques nationales, régionales et municipales.

Pour être efficace, cependant, la planification économique doit culminer en une stratégie industrielle nationale compréhensive ayant comme but central la réalisation du plein emploi. Chaque question économique doit être examinée quant à sa contribution envers la création d'emplois permanents. Les composants essentiels d'une stratégie industrielle proposée par le mouvement syndical, telle qu'adoptée par les délégués au congrès du CTC en mai 1980:

(1) Poursuite du plein emploi

Le plein emploi en tant qu'objectif ultime d'une stratégie industrielle ne doit pas se réduire à de belles paroles mais être gravé dans la loi. Il nous faut une Loi canadienne du plein emploi, qui fasse du plein emploi l'objectif socio-économique par excellence de notre pays. Cette loi devrait fixer un échancier pour cet objectif, selon les régions, et comporter des dispositions "automatiques" d'attribution de fonds publics pour la création d'emplois dès que le chômage dépasse un taux donné. Cette mesure ne serait pas seulement d'ordre économique mais elle aurait aussi un aspect de "droits



humains" en ce sens qu'elle consacrerait le droit humain  
essentiel, pour tout individu, d'occuper un emploi.

(2) Contrôle public des investissements

La clé d'une stratégie industrielle réside dans le contrôle  
public des investissements.

Voici quelques-uns des éléments absolument indispensables  
pour passer d'une planification des investissements axée sur le  
seul critère des bénéfices privés à une planification fondée sur  
le bien de la collectivité:

a) La divulgation des chiffres des compagnies - La planifica-  
tion économique est impossible si les chiffres des compagnies  
sur leur financement, leurs investissements, leurs politiques et  
leurs plans de production ne sont pas mieux connus. Il ne faut  
pas permettre aux compagnies de continuer à défier le principe  
démocratique selon lequel le public a le droit de savoir. Il faut  
les obliger à rendre compte aux travailleurs et à la collectivité  
des décisions qu'elles prennent au détriment du public.

b) Investissements étrangers - L'Agence d'EXAMEN de l'investisse-  
ment étranger (AEIE) n'a jamais été qu'un "tigre de papier". Il  
faut une agence qui scrute non seulement les nouveaux investisse-  
ments étrangers, mais aussi les investissements déjà faits et  
l'exportation de capitaux à l'extérieur de notre pays pour en

garantir la compatibilité avec une stratégie industrielle qui vise au plus grand avantage des Canadiens et réduit la mainmise étrangère.

- c) Caisse d'investissement - La loi devrait obliger les compagnies à verser 15 p. cent de leurs profits avant impôts à une caisse centrale d'investissement. Les compagnies pourraient ensuite bénéficier de cette caisse pour des investissements qui correspondent aux besoins de l'économie, créent des emplois lorsque le chômage augmente et s'intègrent à une stratégie industrielle de plein emploi.
- d) Caisses de retraite - L'argent versé aux caisses de retraite constitue une source considérable et toujours croissante de capitaux d'investissement, actuellement gérés surtout par des financiers qui ne se sentent aucunement tenus de suivre une stratégie d'investissement bénéfique au pays ou aux travailleurs. Comme ces fonds se composent de "salaires différés" qui appartiennent aux travailleurs, il faudrait donc que la négociation collective et même une loi en assurent la maîtrise par les travailleurs et leurs représentants. Ils pourraient alors constituer un important outil pour la mise en oeuvre d'une stratégie industrielle.
- e) Politique d'adaptation - La mise en oeuvre d'une stratégie industrielle occasionnera d'inévitables bouleversements. Les industries peu concurrentielles sur le marché international le cède-

ront à des industries plus solides. A l'intérieur des industries, la rationalisation amènera des regroupements en unités plus volumineuses. Dans les entreprises mêmes, on sentira le besoin de restructurer les méthodes de production. Il ne faut pas que ces bouleversements surviennent sans moyens précis d'en garantir la compatibilité avec une stratégie industrielle nationale. Avant les congédiements massifs ou les fermetures d'usine, les compagnies devront justifier leur décision devant un tribunal public. Cela voudra dire que leurs livres sont entièrement rendus publics. Il faudra de plus un préavis d'au moins un an. Les compagnies devront aussi verser des indemnités de recyclage, de déménagement, de cessation d'emploi et de dédommagement à la collectivité. Il faut renforcer le régime de négociation collective et ne pas permettre de mises à pied tant qu'un accord n'aura pas été conclu avec le syndicat.

f) Etatisation - L'étatisation devrait être un instrument concret de la stratégie industrielle. Pétro-Canada est un exemple positif de société aux mains de l'Etat, exemple qu'on peut appliquer à tout le domaine des matières premières. L'étatisation ne devrait pas s'appliquer qu'à des entreprises déficitaires comme dernier recours, mais également à des entreprises florissantes.



### 3) Politiques de la main-d'oeuvre

Le Canada ne possède pas de politique sérieuse de la main-d'oeuvre. Il a des programmes "cataplasmes", destinés à éviter l'intervention gouvernementale dans les affaires des compagnies. La pierre angulaire d'une stratégie industrielle de plein emploi est une politique de main-d'oeuvre supposant le plein emploi. Les conséquences du manque de politique de la main-d'oeuvre se manifestent par des déséquilibres notables au sein de la population active: chômage et sous-emploi (surtout parmi les travailleurs peu spécialisés, dont certains ont fait des études poussées), et vacances à des postes de travailleurs qualifiés, dont beaucoup sont finalement comblées par des étrangers. La pénurie de travailleurs qualifiés formés au Canada est une tragédie pour notre pays. Il nous faut une politique nationale de formation de la main-d'oeuvre, élaborée grâce à la participation commune des gouvernements, des institutions d'enseignement, du mouvement syndical et du patronat. Il faudrait recourir à un système de contributions-subsidations dans les secteurs frappés par ces pénuries et encourager la mobilité par l'établissement de normes uniformisées pour les divers métiers au Canada. Le gouvernement devrait garder une liste des travailleurs des métiers spécialisés et les entreprises devraient être obligées de fournir des prévisions quinquennales pour la planification de la main-d'oeuvre. Le gouvernement devrait dire son mot dans le calendrier des projets de grande envergure pour prévenir les embouteillages et diminuer la dépendance à l'égard de la main-d'oeuvre importée.

#### 4) Transformation accrue des matières premières

Un autre élément capital de la stratégie industrielle doit consister dans une politique de transformation accrue de nos matières premières jusqu'au stade de produits finis. Le Canada a été comblé de ressources, mais il n'a pas été comblé de politiciens dotés de la volonté politique de faire profiter les Canadiens au maximum de ces ressources. Nous avons pris l'habitude d'exporter des matières premières qui fournissent peu d'emplois, et d'importer des produits qui requièrent beaucoup de main-d'oeuvre. En d'autres mots, nous avons exporté des emplois. Il faut renverser cette tendance par diverses mesures: réforme fiscale, accords de planification et initiatives communes du gouvernement et de l'industrie pour les projets d'envergure, utilisation de notre position de force quant aux exportations de produits énergétiques excédentaires, investissements publics, etc. Le Canada doit récolter le revenu et les possibilités d'emploi que ses ressources lui promettent.

#### 5) Politiques d'achat

Les politiques d'achat du gouvernement et des compagnies, comme outil de stratégie industrielle pour le Canada, présentent un énorme potentiel. A eux seuls, les achats du gouvernement apportent d'immenses possibilités à cet égard. Pour maximiser les avantages, il faut un programme fédéral-provincial-municipal coordonné. Les achats privés doivent aussi être harmonisés avec les besoins

d'une stratégie industrielle. Le Canada pourrait se doter d'importantes nouvelles industries par une politique d'achat hardie et fonctionnant à son propre avantage. Des industries existantes, par exemple celles de l'équipement hydro-électrique, des systèmes de télécommunications et des véhicules de transport urbain, pourraient connaître une expansion appréciable. Il est scandaleux que, dans ces cas en particulier où nous avons une compétence reconnue, les ventes aux autres pays industrialisés soient bloquées par leurs programmes d'achat chez eux alors que nous perdons des contrats d'achats au Canada parce que nous jouons le jeu du "libre échange". Voilà un autre exemple de ce mythe du soi-disant "marché libre". Il est possible de démontrer que, même si le coût direct de l'achat de produits canadiens est plus élevé, le coût global est inférieur si l'on fait entrer dans la comparaison des prix la valeur sociale de la création d'emplois.

Une politique d'achat qui aboutit à des usines fabriquant à grande échelle et capables de concurrence sur les marchés mondiaux offre un formidable potentiel d'avantages industriels durables.

#### 6) Réforme du régime fiscal

Même si le gouvernement se vante d'un régime fiscal "progressif", ce régime impose en vérité un fardeau injustement élevé aux groupes à faible revenu et trop léger à l'autre extrémité de l'échelle. Les impôts devraient être véritablement "gradués" selon le revenu.



Chaque année, le gouvernement fédéral donne plus de \$8 milliards aux compagnies en subventions, dépenses, contributions, prêts, garanties de prêt et assurance pour encourager le développement économique. Ce montant dépasse celui que les compagnies ont versé en impôts (\$5½ milliards en 1978 et \$7 milliards en 1979, estime-t-on. Leurs maigres investissements ne justifient pas un tel traitement de faveur.

Le régime fiscal doit servir à réaliser une transformation plus poussée de nos produits avant exportation, à restreindre la sortie de profits qui pourraient servir à financer le développement de notre pays, et à accroître la recherche et le développement au Canada.

Des sanctions fiscales devraient être imposées aux compagnies qui tentent de se dérober à ces objectifs.

#### 7) Politique commerciale

La prospérité du Canada dépend à la fois des exportations et des importations. Nos relations économiques doivent reposer sur un commerce juste et non pas sur le soi-disant libre échange dominé par les multinationales.

Il va sans dire que le mouvement syndical par l'entremise du Congrès du Travail du Canada, s'est engagé formellement à une approche, à une stratégie industrielle comme la meilleure manière à résoudre les problèmes économiques du Canada et à rencontrer les besoins futurs d'emploi. Mais encore plus important, le mouvement syndical est convaincu que sans un engagement semblable de la part du gouvernement aux niveaux fédéral et provincial, des solutions durables aux questions de pénuries critiques de travailleurs spécialisés et de programmes de formation ne sont pas possibles.

#### Formation de la main-d'oeuvre - Nouvelles directions critiques

Les membres du Comité d'Etude, possédant, nous espérons, une meilleure appréciation de la vue d'ensemble de notre économie canadienne et de perspectives d'emplois, nous examinerons maintenant plus minutieusement les questions de pénuries de travailleurs spécialisés dans les domaines des métiers et des carrières professionnelles, ainsi que d'entraînement. La rareté de la main-d'oeuvre spécialisés étant une question authentique, nous n'avons pas l'intention d'élaborer davantage à cet égard. Plutôt, nous voulons concentrer sur les politiques d'emploi qui permettent des pénuries de travailleurs spécialisés et d'une formation inefficace.

Nous croyons que le CTC est exact, lorsqu'il affirme que les mesures ad hoc à court terme ont été le processus opératif du gouvernement fédéral, sans politique ou philosophie d'ensemble basée sur le plein emploi comme but désiré. On ne peut douter qu'il

faut y avoir un programme national de planification, avant de pouvoir mettre sur pied un programme national de formation de la main-d'oeuvre. Il nous faut connaître là où existent actuellement les insuffisances, aussi bien que là où elles en seront dans un an, cinq ans, dix ans.

Une évaluation semblable peut être faite du Nouveau-Brunswick, où la planification de la main-d'oeuvre est extrêmement inefficace et tout à fait inadéquate. En général ni le gouvernement ni les employeurs, publics ou privés, ne s'engagent dans une planification efficace des besoins futurs de la main-d'oeuvre, spécialement en ce qui a trait aux occupations spécialisées. Avec bien peu d'exceptions, le peu de planification qui prend place l'est de façon indépendante, sans une coordination convenable des efforts des éducateurs, des employeurs et des fonctionnaires préposés à la main-d'oeuvre. Et il n'existe presque aucune participation active par le mouvement syndical dans la planification et le processus de formation de la main-d'oeuvre.

Le gouvernement du Nouveau-Brunswick, par l'entremise de son ministère du travail et de la main-d'oeuvre, il nous faut le mentionner, a établi un organisme consultatif pour le développement et l'utilisation efficaces de la main-d'oeuvre de la province. Nommé le Comité Aviseur du Travail et de la Main-d'Oeuvre, ses buts sont:

- l'identification des exigences de formation spécialisée, tant spécifique que générale,



- l'identification des améliorations aux méthodes, aménagements ou programmes scolaires.
- l'identification de facteurs qui entravent le développement d'individus ou de groupes d'individus.
- la détermination de moyens de rencontrer les modifications des exigences du marché du travail.
- discuter des changements à être apportés aux programmes actuels ou l'établissement de nouveaux programmes rattachés au domaine de l'utilisation de la main-d'oeuvre.

Cependant, depuis ses débuts en 197 , les réunions du comité ont été très peu nombreuses, et il n'a été qu'un moyen par lequel le gouvernement provincial a pu faire sonder ses réponses aux modifications dans l'aspect des programmes fédéraux d'emploi et de formation.

Les inquiétudes de la Fédération, qu'elle connaît depuis longtemps, concernant la création d'emplois, et la planification de la main-d'oeuvre, qui ont été soulevées par nos représentants siégeant sur le comité sont tombées sur de sourdes oreilles. Ainsi les efforts en vue d'utiliser des fonds pour travaux publics à court terme, par exemple, tels fonds de projets tel Canada au Travail, pour des fins à plus longue portée, tel le développement de l'infrastructure économique, n'ont rencontré qu'un succès bien limité; comme l'ont les suggestions voulant que la province cède des projets majeurs de travaux publics de manière à compléter, plutôt que de

faire concurrence, avec les plans de développement du secteur privé.

Le manque de planification effective de la main-d'oeuvre de la part des employeurs en général est illustré par plusieurs industries et projets de la région de Saint-Jean. Nous nous adressons ici aux pénuries d'hommes de métier aux chantiers de la compagnie Saint John Shipbuilding and Drydock, et les nombres insuffisants d'ouvriers spécialisés au cours des diverses étapes de la construction et du processus de la mise en opération du poste nucléaire de Point Lepreau. Dans chaque cas les autorités de l'immigration ont approuvé l'importation d'hommes de métier spécialisés étrangers, en raison du manque d'ouvriers du Nouveau-Brunswick ou au Canada, malgré des niveaux excessifs de chômage, tant au provincial qu'au point de vue national.

Malgré les pénuries persistantes de plaqueurs de navires, ce n'est qu'au cours des dernières semaines que le Saint John Shipbuilding and Dry Dock Company a pris des mesures en vue de rectifier le problème par l'établissement d'une école d'apprentissage sur lieux. Jusqu'alors la compagnie était contente de se fier sur les compagnons qu'elle attirait des autres coins du Canada et du Royaume-Uni. En effet, sans la menace des fonctionnaires de l'immigration d'arrêter l'immigration d'ouvriers étrangers, il est douteux que l'employeur en question aurait eu recours à l'initiation d'un programme de formation d'apprentissage pour répondre à ses besoins actuels ou

futurs de la main-d'oeuvre. Quoique 35 jeunes ouvriers au nombre des employés de l'employeur viennent d'être mis à pied, la Compagnie continue ses efforts en vue d'obtenir l'état d'immigrant pour les hommes de métier dont elle a déjà fait la recrue, plutôt que d'encourager les employés mis à pied de commencer une formation en tant qu'ouvriers spécialisés.

On peut en dire de même quant au projet nucléaire de Point Lepreau. Ni la Province du Nouveau-Brunswick, en tant qu'initiateurs du projet, ni la Commission d'Energie du N.-B., en tant que gestionnaire et propriétaire de l'aménagement, se sont engagés dans un programme effectif de planification de la main-d'oeuvre, avec le résultat final que des pénuries critiques d'ouvriers spécialisés ont tourmenté ce projet depuis ses débuts. En plus de ne pas assurer qu'un nombre suffisant d'ouvriers qualifiés ne soient disponibles en raison d'avoir porté une attention spéciale au programme de formation, la province a ajouté aux pénuries d'ouvriers spécialisés pour le secteur de la construction en réunissant plusieurs projets publics majeurs en un temps de déboursés majeurs de capital privé dans la région de Saint-Jean. Maintenant que l'aménagement Lepreau doit commencer à fonctionner en 1981, les inefficacités de la planification pour la main-d'oeuvre, par la Commission d'Energie du N.-B., se manifestent davantage. La Commission a récemment fait la recrue de six ingénieurs à machines fixes de la Tennessee Valley Authority aux Etats-Unis, et fait actuellement l'annonce dans le Royaume-Uni pour des ouvriers



spécialisés supplémentaires. Préférant, en premier lieu, de s'attirer des employés qualifiés, plutôt que de s'engager dans son propre programme compréhensif de formation, ou de profiter des institutions provinciales de formation, la Commission a attendu jusqu'à cette année pour s'impliquer dans un programme significatif de formation industrielle pour ses ingénieurs de machines fixes.

Evidemment, nombreux avantages possibles à Point Lepreau ont été perdus -- et continuent de l'être -- aux citoyens du Nouveau-Brunswick. L'importation de certaines d'hommes spécialisés étrangers durant la construction de l'usine a non seulement privé les membres chômeurs de la population active de la province d'une formation de valeur et de possibilités d'emploi, mais elle a aussi réduit l'impact économique du projet. Les traitements qui auraient sans doute été dépensés, en grande partie, au niveau local, ont servi à obtenir des marchandises et des services de l'étranger. Et maintenant les possibilités d'emploi associées à l'opération de ce poste ont été perdues et données à des ouvriers de l'étranger.

A part l'inattention aux exigences de la main-d'oeuvre de la part de l'industrie et du gouvernement, une autre faiblesse des programmes de la main-d'oeuvre est l'absence d'information statistique solide des besoins du marché du travail, soit présents ou futurs. Les employeurs ne sont pas légalement obligés de fournir aux gouvernements les prévisions de la main-d'oeuvre, et aucune

agence, publique ou privée, ne sollicite l'information requise sur une base continue et compréhensive. Les institutions de formation, en plus, trop souvent déterminent les cours qui seront offerts sans consulter les employeurs, les syndicats et les branches du gouvernement quant aux besoins et aux possibilités actuels et futurs de la main-d'oeuvre.

Vous-même, Monsieur le Président, avez récemment fait allusion aux difficultés quant aux postes libres, particulièrement les métiers spécialisés, en raison de l'hésitation de la part de plusieurs employeurs de fournir aux fonctionnaires leurs prévisions pour leur propre main-d'oeuvre. La Fédération des Travailleurs du Nouveau-Brunswick partage ces inquiétudes et propose avec rigueur que des mesures immédiates soient prises, assurant que l'information requise soit rendue disponible sans tarder. Sans quoi, les sérieuses pénuries d'hommes spécialisés dont souffrent le Nouveau-Brunswick et d'autres provinces continueront sans répit, alors que les problèmes de chômage s'aggravent et les insuffisances de formation professionnelles persistent.

Nous ne pouvons plus nous permettre de tolérer, non plus, un système scolaire fonctionnant dans le vide. Les éducateurs doivent être munis de l'information à propos des exigences de formation et d'emploi, et le système scolaire doit être engrené en conséquence. Quoiqu'il soit désirable d'apprendre de nouvelles compétences, la réalisation des résultats maximaux des dépenses pour la formation ne sera possible que si l'on identifie et que

l'on obtient une réponse positive aux pénuries actuelles et futures d'ouvriers spécialisés et des besoins des autres formations professionnelles. Les institutions d'enseignement ne peuvent se contenter de porter au maximum le nombre de gradués, aux dépens de munir ces étudiants de compétences professionnelles vendables et de possibilités d'emploi raisonnables.

Il faut donc mettre l'accent encore plus vigoureusement sur les consultations au sein du système scolaire. Mais tout comme il faut éviter d'attacher trop d'importance aux carrières prestigieuses ou à col blanc, il ne faudrait pas automatiquement conduire les élèves vers les professions orientées vers les métiers. Il faut peser soigneusement les inclinations, les intérêts et les capacités des étudiants, avant de les embarquer sur une voie particulière de formation. En même temps, les postes plus serviles devraient être mieux considérés, et on devrait encourager les étudiants d'apporter plus de fierté et de valeur au travail moins spécialisé. En conséquence, il faudrait renverser la tendance qu'il y a de placer des qualifications académiques restrictives aux postes exigeant une éducation limitée, et de placer une importance excessive sur les capacités académiques plutôt que sur les talents pratiques au sein des programmes de formation spécialisée. En bref, l'éducation doit entrer en rapport aux besoins actuels de la population active et doit être rendue beaucoup moins un avantage pour l'élite, comme c'est actuellement le cas.



En plus d'assurer que les milliers de gradués des écoles secondaires, des collèges et des universités possèdent les compétences professionnelles de base, notre système scolaire dans les années '80 doit apporter plus d'importance au développement de compétences technologiques exigeantes et l'amélioration des compétences actuelles par l'entremise de la formation et d'une nouvelle formation, surtout dans les industries natives du Canada et de ses régions. Un système d'éducation continue permettant d'apprendre tout au long de sa vie doit devenir réalité si le Canada est pour faire le meilleur usage possible de ses citoyens et assurer les membres actuels et futurs de la population active l'occasion de s'adapter aux modifications économiques et sociales des conditions. Les politiques de la main-d'oeuvre devraient donc être développées pour indure un système d'absences payées pour fins d'éducation, tel que déjà recommandé par le Conseil d'Enquête Industrielle traitant des absences payées pour fins d'éducation et de productivité.

Il existe certainement d'autres faiblesses dans les programmes actuels de la main-d'oeuvre sur lesquels nous pourrions faire des commentaires, y compris les programmes traitant des fermetures d'usines et de mises à pied, ainsi que des mesures pour la création d'emplois. Cependant, tous indiquent qu'il existe un sérieux malaise dans l'approche actuelle aux pénuries d'ouvriers spécialisés et de formation professionnelle. Malgré des déboursés

fédéraux annuels d'environ \$700 millions le Canada envisage encore des pénuries sérieuses d'ouvriers spécialisés, un chômage élevé et un sous-emploi. Mais, tel que déjà suggéré, ces déséquilibres notables au sein de la population active ne peuvent être rectifiés que par l'adoption d'une politique d'ensemble de la main-d'oeuvre pour le Canada, développée conjointement avec les syndicats, les employeurs, les gouvernements et le système scolaire.

#### Système contributions/subventions

Monsieur le Président, la Fédération des Travailleurs du N.-B. croit qu'un système de contributions/subventions tel celui proposé par le Congrès du Travail du Canada représente la base pour un programme de formation de la main-d'oeuvre qui sera effectif et efficace au sein d'une politique nationale de formation de la main-d'oeuvre. En plus, nous sommes d'accord que la formation de la main-d'oeuvre:

1. est la responsabilité de l'employeur;
2. doit être d'une étendue nationale et non pas fragmentée sur une basé régionale, provinciale, ou du secteur industriel;
3. doit être administrée conjointement par le mouvement ouvrier et l'industrie;
4. seuls le mouvement syndical et l'industrie peuvent apporter les programmes aux lieux de travail dans les usines; et
5. doit être rapportée à une place d'importance au sein du système scolaire, plutôt que l'approche actuelle à l'enseignement académique de l'élite.

Le système contributions/subventions qui est proposé, comme les membres du Comité d'étude sont déjà au courant, prévoit l'établissement, dans chaque secteur frappé par ces pénuries, d'un conseil de formation composé, à nombre égal, de représentants du mouvement syndical et du patronat.

Ces conseils auraient la responsabilité de gérer les programmes de formation professionnelle des secteurs; d'établir les normes minimaux de la formation; les cours à être enseignés dans les écoles techniques et le contenu des cours.

Chaque année le Conseil étudierait les besoins des corps de métier du secteur dont il est responsable. Ceci donnerait au Conseil l'autorité de fixer les montants des contributions pour tous les employeurs de son secteur afin de couvrir les domaines suivants:

- 1) les dépenses administratives du conseil;
- 2) les programmes de formation;
- 3) la recherche par le Conseil;
- 4) les subventions aux employeurs.

Le système fonctionnerait de la manière suivante:

Tous les employeurs du secteur paieraient les contributions fixées par le conseil. Les employeurs rencontrant les critères pour la formation d'apprentissage recevraient une subvention du Conseil pour défrayer les coûts de cette formation. Les employeurs qui ne les rencontreraient pas ne recevraient aucune subvention. Il y a donc un stimulant aussi bien qu'une pénalité



d'intégrés dans ce programme. Le secret du succès d'une telle approche est que les employeurs qui se fient sur les autres employeurs pour faire leur formation devront payer pour ladite formation. Une approche voulant donner un stimulant direct à un employeur, tel un crédit d'impôt des gouvernements, n'atteint pas l'employeur qui refuse de faire la formation, et le problème ne pourra être corrigé jusqu'à ce que cette question soit réglée.

La subvention aux compagnies qui fournissent une formation professionnelle compensera toute ou une partie de la part des coûts de formation que la compagnie doit payer. Si une compagnie fait plus que sa part de formation, elle pourrait recevoir un plus grand remboursement sous forme de subvention qu'elle n'a payé en tant que contribution.

Chaque Conseil aurait la responsabilité de tous les postes au sein de son secteur industriel. Il est important que chaque conseil formule des normes semblables pour des postes semblables. Ceci est accompli par l'entremise de comités conjoints ou encore par l'adoption de normes fixées par d'autres industries. Un Conseil Central de Formation fournira la direction quant à des normes communes.

Chaque Conseil aurait ses propres inspecteurs pour assurer que les normes soient respectés, tant par les employeurs offrant la formation au travail que par les écoles techniques dans le contenu de leur programme.

Le Conseil Central de Formation consisterait des

présidents des conseils et de représentants des gouvernements fédéral et provincial; ces derniers en tant que membres ex officio. Les institutions d'enseignement seraient aussi représentées.

Le Conseil ferait l'évaluation de l'ensemble des opérations des programmes de formation, et agirait comme aviseur auprès des gouvernements.

### Conclusions

Le fait même que ce Comité d'Etude sur les Possibilités d'Emploi ait été établi renforce notre croyance que les programmes actuels de la main-d'oeuvre au Canada ne peuvent régler les sérieuses pénuries d'ouvriers spécialisés et de formation professionnelle que nous envisageons aujourd'hui. Il est à espérer que les membres du Comité d'Etude tireront les mêmes conclusions que le mouvement syndical, et recommanderont des mesures immédiates et significatives par le gouvernement fédéral envers le développement d'une véritable politique nationale de la main-d'oeuvre et la fin de la confusion actuelle, sans coordination, des programmes de la main-d'oeuvre. En le faisant, nous espérons que vous considèrerez sérieusement les recommandations proposées par le Congrès du Travail du Canada et appuyées par nous à travers cette présentation.

Respectueusement présenté,

Le conseil exécutif,  
Fédération des Travailleurs du  
Nouveau-Brunswick

Phil Booker, président  
Jean Thébeau, secrétaire-trésorier  
Timothy McCarthy, vice-président  
Adrien Charette, vice-président  
John Cole, vice-président  
Joe McLeod, vice-président  
John Kingston, vice-président  
Kevin O'Connell, vice-président  
John McEwen, vice-président  
Ray Desveaux, vice-président général



**APPENDICE «EMPLA-5»**

PERSPECTIVES D'EMPLOIS POUR LES ANNÉES 80:

REFLEXIONS SUR L'INDUSTRIE DES BOISSONS

ET DE L'ALIMENTATION AU NOUVEAU-BRUNSWICK

PAR

LA SECTION DU NOUVEAU-BRUNSWICK DE

L'INSTITUT CANADIEN DE SCIENCE ET DE TECHNOLOGIE ALIMENTAIRES

## REMERCIEMENTS

Les membres du Comité spécial de la section du Nouveau-Brunswick de l'Institut canadien de science et technologie alimentaires tiennent à remercier les membres du Comité spécial sur les perspectives d'emplois pour les années 80 de l'occasion qu'ils leur ont offerte de présenter cet exposé. Ils sont convaincus que les membres du groupe de travail appuieront leurs recommandations et qu'ils veilleront à leur mise en application en vue de l'amélioration de la situation de l'industrie des boissons et de l'alimentation. Ils tiennent aussi à adresser leurs remerciements au Président national de l'Institut canadien de science et de technologie alimentaires, M. Vaisey-Genser, qui les a encouragés à soumettre ce mémoire.

Le président, S. Lalla, Ing. P.

Membres — A. Cormier, Ph. D.  
S. Eid, Ph. D., Ing. P.  
W. J. Wilson, M. Sc., M.C.I.C.

La section du Nouveau-Brunswick de l'Institut canadien de science et technologie alimentaires a étudié le secteur manufacturier de l'industrie des boissons et de l'alimentation au Nouveau-Brunswick en regard des perspectives d'emplois. L'Institut estime que cette industrie employait environ 6,750 personnes en 1977 (soit environ 28% de l'effectif du secteur manufacturier) et qu'elle contribuait dans une proportion de 28,4% à la valeur ajoutée des biens manufacturés produits. Toutefois, la province n'offre aucun programme de formation officiel dans le domaine de la science et de la technologie alimentaire au niveau post-secondaire.

Contrairement à la plupart des provinces, le Nouveau-Brunswick ne dispose pas d'un centre d'excellence que l'industrie des boissons et de l'alimentation pourrait utiliser comme noyau central et qui lui permettrait d'améliorer sa technologie et sa croissance.

Cinq lacunes ont été repérées et il faut leur accorder toute notre attention pour améliorer l'utilisation de la main-d'œuvre:

- (1) *Les conseillers en orientation* ne sont pas suffisamment informés des compétences et de la formation requise en matière de main-d'œuvre.
- (2) *Les organismes gouvernementaux* ne savent pas prévoir la formation à donner à l'effectif dont a besoin ce secteur industriel.
- (3) *L'industrie de l'alimentation et des boissons* ne peut identifier quels sont les compétences et la formation dont elle a besoin.
- (4) *Aucune maison d'enseignement* de la province ne donne de formation officielle en matière d'alimentation, ni au niveau collégial technique ni au niveau universitaire.
- (5) *L'Institut professionnel de la science et de la technologie alimentaires* n'a joué qu'un rôle passif dans la promotion de la main-d'œuvre.

Après mûre réflexion sur ces lacunes, NOUS RECOMMANDONS

- Qu'un centre d'excellence en matière de science et de technologie alimentaires soit créé au Nouveau-Brunswick, qu'il s'y fasse de la recherche appliquée ainsi que des transferts de développement et de technologie.
- Que les communications soient améliorées entre les organismes gouvernementaux, les conseillers en orientation et les associations professionnelles.
- Qu'Emploi et Immigration Canada améliore ses méthodes d'identification des besoins en main-d'œuvre en communiquant avec d'autres organismes gouvernementaux et les associations professionnelles.
- Que le Conseil national de recherche, les associations manufacturières, le gouvernement provincial et la section du Nouveau-Brunswick de l'Institut canadien de la science et de la technologie alimentaire établissent quelles sont les compétences et la formation requises par l'industrie, et fassent valoir les avantages qui y sont attachés.

- Que soit créé, pour les deux groupes linguistiques officiels, des centres de formation tant au niveau collégial technique qu'au niveau universitaire.
- Que des mesures positives soient prises par la section du Nouveau-Brunswick de l'Institut à savoir qu'elle présente des mémoires aux organismes responsables.

## 1. INTRODUCTION

Au Nouveau-Brunswick, selon la Division des normes de Statistique Canada, Classification industrielle, l'industrie des boissons et de l'alimentation de cette province employait quelque 6 754 personnes en 1977, soit 28.1% de tout l'effectif du secteur manufacturier. La répartition du nombre d'employés par employeur pour l'année 1977 nous montre que 36 entreprises employaient plus de 200 personnes; que 34 en employaient de 50 à 200 et que 9 en employaient moins de 50.

Une étude plus attentive montre aussi que contrairement à ce qui se passe dans d'autres industries, une forte proportion de l'effectif du secteur n'y détient qu'un poste saisonnier. Par exemple, les produits de la pêche et de l'agriculture abondent du printemps à l'automne, les récoltes atteignant leur sommet en été; et les secteurs laitiers et des boissons connaissent leur période d'emploi la plus intense en été, surtout lorsque la saison est très chaude.

## 2. LA RECHERCHE ET LE DÉVELOPPEMENT DANS L'INDUSTRIE DES BOISSONS ET DE L'ALIMENTATION

Comme le montre le paragraphe précédent, l'emploi est dans une certaine mesure tributaire de la nature même de cette industrie qui exige davantage, en été et en automne. Pour réduire le volume de la main-d'œuvre inutilisée, il faut donc réfléchir sur la façon de répartir sur un plus grand nombre de mois les possibilités d'approvisionnement en denrées de base qui normalement se concentrent sur une période de quelques mois. En outre, il faut envisager la diversification des usines de conditionnement dans le but d'y manufacturer d'autres aliments et produits connexes en utilisant le même équipement et les mêmes ressources humaines.

La recherche, le développement et les transferts de technologie sont essentiels dans cette partie du Canada. Ces activités peuvent en effet permettre d'accroître considérablement notre potentiel d'emploi et séduire partiellement le chômage de la main-d'œuvre spécialisée.

Il faut souligner à nouveau que le Nouveau-Brunswick a été défavorisé quant à la création d'un centre de perfectionnement dont aurait pu bénéficier l'industrie des aliments et des boissons. Compte tenu de la croissance d'autres industries d'autres provinces, il faut reconnaître qu'il existe un lien très étroit entre les industries qui y sont installées et les centres de perfectionnement. Dans l'industrie des boissons et de l'alimentation, la plus forte croissance du secteur agricole a été constatée dans les régions avoisinant les universités et les centres de recherches du gouvernement. La section du Nouveau-Brunswick de l'institut canadien de la science et de la technologie alimentaire se demande pourquoi si peu d'importance est accordée à la recherche et au développement et surtout à leur mise en application. La croissance de cette industrie entraînerait inévitablement une plus forte demande de main-d'œuvre spécialisée et formée.

## NOUS RECOMMANDONS:

- 1) QUE des mesures soient immédiatement prises tant par les gouvernements fédéral que provincial pour créer un centre de perfectionnement, qui favorise la croissance de l'industrie alimentaire et des boissons par les progrès technologiques et leur mise en application.
- 2) QUE ce centre serve de point de départ à la réalisation de travaux de recherche et de développement appliqués en vue de la production, de la transformation, du conditionnement, de la distribution, de la préparation, de l'entreposage et de l'utilisation des denrées alimentaires.
- 3) QUE ce centre serve de véhicule permettant le transfert de technologies déjà au point dans d'autres provinces et pays.



### 3. LA MAIN-D'ŒUVRE DE L'INDUSTRIE DES BOISSONS ET DE L'ALIMENTATION

L'industrie des boissons et de l'alimentation, comme tous les autres secteurs industriels, emploie du personnel de formation traditionnel comme des électriciens, des soudeurs, des mécaniciens, des charpentiers, des secrétaires et autres. Toutefois, le nombre de ce type d'employés spécialisés qui obtiennent un emploi est dicté par les prévisions des ministères intéressés. Et il semble qu'il y ait peu de prévisions positives élaborées par ces organismes en ce qui a trait aux compétences requises dans le secteur de la transformation des aliments.

Nous n'entrevoyons pour l'instant aucune possibilité de formation dans le domaine du fonctionnement du matériel et des procédés de transformation alimentaires. L'industrie peut répondre qu'en raison de la diversité du matériel utilisé ce besoin peut être satisfait par la formation sur le tas. C'est en partie vraie. Toutefois, il existe plusieurs domaines où l'apprentissage des rudiments du fonctionnement de l'équipement, des règles de nettoyage et d'hygiène, de manutention des produits et de la logique de la manutention des denrées périssables peut grandement réduire les pertes dites «naturelles» de la chaîne de production. Ces «pertes naturelles» sont celles qui découlent du gaspillage dû à la contamination par les bactéries, à l'insuffisance de l'apprêtage des denrées crues et du processus de cuisson, de congélation ou à d'autres causes. Dans certains cas, cette perte naturelle atteint 10 à 15 p. 100 des denrées traitées, et c'est là une évaluation optimiste.

Pour ce qui est des compétences professionnelles, les dossiers de notre Institut montrent qu'au cours des dix dernières années une seule personne originaire du Nouveau-Brunswick a reçu une formation universitaire dans un domaine directement lié à la science de l'alimentation. Tous les autres professionnels de formation viennent de l'extérieur.

Avons-nous besoin de spécialistes de formation universitaire? Le Nouveau-Brunswick ne possède aucun établissement qui offre une formation officielle dans le domaine de la science et de la technologie alimentaire, et ce à aucun niveau d'étude. Au cours des douze derniers mois, plus de huit postes ont été offerts au Nouveau-Brunswick à des candidats possédant une formation dans le domaine de la science alimentaire ou de la microbiologie alimentaire. Certains de ces emplois ont dû être comblés par des candidats de troisième ordre nécessitant une formation sur le tas par un personnel expérimenté.

### 4. ANALYSE DES BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE

En tentant de répondre à la question de savoir pourquoi il y a insuffisance de personnel spécialisé dans l'industrie du conditionnement des aliments, nous avons relevé cinq points faibles et les recommandations suivantes ont été formulées pour corriger la situation:

#### 4.1 LES CONSEILLERS EN ORIENTATION

Le Nouveau-Brunswick semble avoir du mal à effectuer une démarcation entre l'industrie hôtelière et les secteurs du conditionnement des aliments. Des cuisiniers, chefs cuisiniers et nutritionnistes reçoivent bien une formation, toutefois ils ne sont habituellement pas employés dans le secteur manufacturier.

Les conseillers ne connaissent pas suffisamment les besoins en main-d'œuvre du secteur de la préparation des aliments. Cette lacune n'est pas nécessairement propre aux conseillers en orientation; elle est aussi imputable à ceux qui effectuent les prévisions des besoins en main-d'œuvre pour la région des Maritimes ainsi qu'aux associations professionnelles, industrielles et manufacturières de la région. Les communications entre tous ceux qui ont intérêt à faire connaître aux jeunes les possibilités d'emploi de l'industrie des aliments et des boissons ont été grandement déficientes. Nous constatons que les jeunes poursuivent une formation post-secondaire dans des domaines déjà saturés alors que d'autres secteurs qui ont besoin de main-d'œuvre sont ignorés. Les nouvelles compétences technologiques ne sont pas identifiées à temps. Le retard n'est pas encore admis.

#### NOUS RECOMMANDONS:

- 4) Que soit effectuée une mise à jour des connaissances des conseillers en orientation en ce qui a trait aux compétences et professions, afin qu'il soit tenu compte des besoins actuels et futurs.
- 5) Que les organismes gouvernementaux favorisent le dialogue entre tous ceux qui sont chargés de définir les possibilités d'emplois pour les jeunes.

## 4.2 LES ORGANISMES GOUVERNEMENTAUX

La Commission canadienne de l'Emploi et de l'Immigration, le ministère du Travail et de la Main-d'œuvre du Nouveau-Brunswick ainsi que le ministère de l'Éducation du Nouveau-Brunswick sont les principaux organismes gouvernementaux qui œuvrent dans le domaine de la planification de la formation de la main-d'œuvre à tous les niveaux.

Nous les professionnels de l'industrie de l'alimentation et des boissons, n'entendons que très peu parler de planification en main-d'œuvre dans les secteurs technique et scientifique. L'industrie des aliments et des boissons n'a accès qu'à très peu de services. La rareté de personnel formé en provenance de la province même tient à des erreurs de planification.

Les prévisions de croissance pour ce secteur industriel semblent bonnes si l'on tient compte de ce qui a été fait par le passé. L'industrie n'a pas encore pu profiter d'un grand apport technologique. Comme il sera à l'avenir nécessaire de répondre à de nouveaux besoins en matière de protection des marchés, de création de nouveaux produits, d'amélioration de la productivité, de règlements gouvernementaux et de qualité, il faudra recruter du personnel formé. Si nous n'arrivons pas à satisfaire à ces exigences, notre industrie sera menacée de régression.

Si le Nouveau-Brunswick mettait l'accent sur le secteur agricole, il en résulterait un accroissement de la production alimentaire à entreposer et à conditionner. De la même façon, la reconnaissance d'une limite de 200 milles pour les zones de pêche a considérablement accru le potentiel du secteur du conditionnement des produits de la pêche. Toutefois, la main-d'œuvre nécessaire pour tirer le meilleur parti possible de la mise en valeur de cette ressource canadienne fait défaut. Les organismes gouvernementaux de mise en valeur des ressources du Nouveau-Brunswick ne disposent pas non plus de la main-d'œuvre professionnelle nécessaire pour promouvoir et aider l'industrie. Les encouragements accordés par le gouvernement à l'industrie en vue de l'embauchage d'un plus grand nombre d'employés formés, sont pratiquement inexistantes.

Les organismes gouvernementaux de planification n'ont pas accordé suffisamment d'attention à la croissance prévue en matière de besoins technologiques.

Il n'existe aucun dialogue entre les organismes gouvernementaux de planification en main-d'œuvre et le corps professionnel; il s'agit en l'occurrence de la section du Nouveau-Brunswick de l'Institut canadien de la science et de la technologie alimentaires.

### NOUS RECOMMANDONS:

- 6) QUE la Commission canadienne de l'Emploi et de l'Immigration, sur qui compte la majorité des autres organismes gouvernementaux comme source de données en matière de besoins actuels et futurs d'emplois, révise ses méthodes d'identification des compétences requises. La consultation avec les diverses associations professionnelles doit être un élément de planification de la main-d'œuvre.
- 7) QUE les organismes gouvernementaux provinciaux chargés de la planification et de la réalisation de la croissance des secteurs industriels définissent à l'avance quelles sont les compétences requises et fassent connaître ces données aux organismes responsables de l'éducation et de la formation et de la main-d'œuvre.
- 8) QUE des encouragements soient accordés à l'industrie afin qu'elle améliore la base technologique de la province. Les mesures d'aide gouvernementale provinciale et celles du MEER qui sont accordées à l'industrie des pâtes et papier en vue de l'amélioration de sa machinerie et de sa technologie est un exemple à suivre. Une aide semblable contribuerait à l'amélioration de certains des procédés dépassés de l'industrie alimentaire.

#### 4.3 L'INDUSTRIE DES ALIMENTS ET DES BOISSONS

Notre industrie ne s'est pas montrée aussi avant-gardiste qu'elle aurait pu l'être. On peut dire que la plupart des conditionneurs du Nouveau-Brunswick accusent un retard d'environ 25 ans sur l'approche adoptée en Europe en matière de conditionnement alimentaire. La majorité des directeurs et des propriétaires considèrent que l'activité manufacturière n'est pas aussi importante que la vente, principal objet de l'exploitation.

Très peu d'attention a été accordée à l'amélioration et au perfectionnement de la main-d'œuvre. Aucune autre industrie manufacturière n'emploie un si grand nombre d'ouvriers sans formation. La plupart des exploitants d'usines ont un niveau d'études équivalent à la dixième année ou même moins. Dans la plupart des cas, le propriétaire ou directeur de l'usine ne peut dire de quelles compétences scientifiques il aurait besoin. Le personnel de l'usine est affecté à des tâches qui dépassent son entendement.

Il y a aussi lieu de tenir compte d'un autre facteur, soit le degré de clairvoyance du propriétaire ou du directeur une fois que ces besoins ont été établis. Par exemple, il arrive que des conditionneurs d'aliments embauchent un économiste pour les aider à régler des problèmes de gestion et à mettre au point des programmes de mise en valeur, ou qu'un ingénieur en électricité soit embauché pour s'occuper de consommation d'énergie alors qu'un ingénieur en mécanique ou en génie rapporterait bien d'avantage à la compagnie, ou encore qu'un biologiste soit embauché là où il aurait fallu un microbiologiste ou un professionnel de la science des aliments.

L'industrie des boissons et des aliments du Nouveau-Brunswick semble redouter les aspects techniques que suppose la fabrication des produits, aspects dont il est pourtant nécessaire de tenir compte si l'on veut que l'industrie soit concurrentielle. Elle s'est aussi tenue à l'écart de ceux les plus aptes à l'aider, c'est-à-dire les techniciens expérimentés, les spécialistes de la technologie et les hommes de science.

Dans les activités industrielles où travaille du personnel formé, il existe un malaise entre l'industrie et les professionnels de la science et de la technologie alimentaires.

#### NOUS RECOMMANDONS:

- 9) QUE les programmes gouvernementaux et fédéraux IRAP et PCLi assument une plus grande part de responsabilité en faisant savoir aux industriels quelles sont les compétences dont ils ont besoin, quel type et quel nombre de professionnels ils doivent employer.
- 10) QUE l'identification des compétences et de la formation requises pour une industrie donnée soient effectuée grâce à une plus grande collaboration avec le Conseil national de recherches, les diverses associations manufacturières, industrielles, l'Institut canadien de la science et de la technologie alimentaires et le gouvernement provincial.
- 11) QUE des colloques, des ateliers et d'autres moyens soient utilisés pour faire connaître les avantages liés à l'embauchage de personnel ayant les compétences et connaissances dont on a vraiment besoin.

#### 4.4 MAISONS D'ENSEIGNEMENT

Avant la révolution industrielle, compétences et métiers étaient acquis à l'aboutissement d'une période d'apprentissage sous la direction d'un maître. A présent, l'apprentissage est complètement remplacé par des cours qui se donnent dans les collèges techniques et les universités.

Il semble que les besoins en personnel formé que ressentent plusieurs secteurs de l'industrie manufacturière alimentaire ne soient pas encore reconnus par ces établissements. A notre connaissance, on ne fait rien pour inciter les diplômés d'écoles secondaires à envisager une carrière dans l'industrie alimentaire, et les employeurs ne sont pas non plus invités à embaucher du personnel de domaines nouveaux.

Pour envisager d'offrir un cours adéquat, nos collèges techniques dépendent d'un autre groupe qui se charge de repérer un besoin existant. D'autre part, les universités voient d'autres possibilités et, partant de là, élargissent leurs programmes de recherche et de renseignement de façon à inclure ces nouveaux domaines.



Cependant les universités des Maritimes n'ont pas su satisfaire aux besoins en formation ni préparer des diplômés pour l'industrie manufacturière alimentaire. Pourquoi? Parce que les universités, comme l'affirme James Downy, Président de l'Université du Nouveau-Brunswick, Campus de Fredericton, sont conçues non pas pour former mais pour éduquer, non pas pour préparer des étudiants à des emplois mais pour en faire des gens plus sages et plus cultivés.

Il semble donc que nous aurons toujours des universitaires au chômage si nos universités n'envisagent pas de répondre aux besoins réels de l'industrie. Nous croyons que les universités et les maisons d'enseignement à vocation technologique sont nécessaires pour préparer les jeunes à *penser*, de même qu'à exécuter des tâches qui demandent une grande compétence. Nous considérons cet élément comme extrêmement profitable à la mise en valeur technologique et économique de la région. Nous demandons que ceux qui sont chargés de l'enseignement supérieur reconnaissent ces besoins actuels et accordent en conséquence le financement nécessaire aux programmes indispensables.

Au Nouveau-Brunswick, il faut former du personnel dans les deux langues officielles. Le Nouveau-Brunswick a des établissements qui peuvent offrir, dans les deux langues officielles des cours de niveaux technique et universitaire. La province compte deux grandes universités offrant un programme d'ingénierie alimentaire et de sciences alimentaires: l'Université du Nouveau-Brunswick, Campus de Fredericton, et l'Université de Moncton. Moyennant certaines modifications, ces universités pourraient former l'effectif nécessaire à la science et à la technologie alimentaires.

La section du Nouveau-Brunswick de l'Institut canadien de la science et de la technologie alimentaires croit fermement que le Nouveau-Brunswick doit attribuer une grande part du budget de l'enseignement supérieur aux secteurs des pêches et de l'agro-alimentaire, ainsi qu'à l'industrie manufacturière de conditionnement si l'on veut que ces industries se développent réellement dans la province.

#### NOUS RECOMMANDONS:

- 12) QUE les collèges techniques et les universités soient chargés de former la main-d'œuvre nécessaire à l'industrie de l'alimentation et des boissons.
- 13) QU'une proportion substantielle des cours et de la recherche soit en rapport avec la science et la technologie nécessaires pour mettre notre région en valeur. Que soient réellement abordés les problèmes liés à la fabrication et au conditionnement des denrées alimentaires.
- 14) QUE des cours appropriés en science, en technologie ou en ingénierie alimentaire soient données dans nos établissements, et ce dans les deux langues officielles.
- 15) QUE l'Université de Moncton, à qui incombe la responsabilité de former des professionnels francophones pour la région des Maritimes, reçoive toute l'aide nécessaire pour offrir immédiatement un programme en science alimentaire en français.
- 16) QU'une des universités anglophones de la province soit invitée à fournir un cours approprié dans le domaine de l'alimentation.
- 17) QUE des cours appropriés en technologie alimentaire soient offerts dans les deux langues officielles, dès la prochaine année universitaire et ce au niveau collégial technique.

#### 4.5 L'ASSOCIATION PROFESSIONNELLE

L'Institut canadien de la science et de la technologie alimentaires est l'organisme professionnel qui regroupe les diplômés et le personnel formé de l'industrie des aliments et boissons. Notre institut n'est pas sans reproche. Bien que l'un de ses objectifs officiels consiste à promouvoir et à encourager l'éducation dans le domaine de la science et de la technologie alimentaires, la section provinciale accuse un grave retard dans ce domaine. Si notre institut ne s'est pas manifesté plus tôt, c'est peut-être parce que la plupart des professionnels qui en sont membres sont de nouveaux venus dans la province et qu'ils s'affairaient plutôt à poursuivre leurs propres objectifs. Peut-être aussi attendait-il d'être poussé à agir par des organismes gouvernementaux.

## NOUS RECOMMANDONS:

- 18) QUE la section du Nouveau-Brunswick de l'Institut canadien de la science et de la technologie alimentaires s'engage plus activement dans la promotion de ses objectifs.
- 19) QUE la section du Nouveau-Brunswick de l'Institut prenne l'initiative de repérer les secteurs qui ont besoin d'attention et soumette des mémoires au gouvernement provincial et à d'autres organismes afin qu'ils les étudient et prennent des mesures en conséquence.

## 5. CONCLUSIONS

En 1977, 28 p. 100 de la main-d'œuvre manufacturière de la province travaillaient dans l'industrie des aliments et des boissons, et contribuait ainsi dans une mesure de 28.4 p. 100 à la valeur ajoutée aux produits fabriqués dans cette province. Cet apport très important du secteur à l'économie provinciale n'a pas donné lieu à un engagement similaire de tous ceux à qui revient la tâche de fournir à l'industrie la main-d'œuvre compétente et formée dont elle a besoin pour progresser et s'affirmer.

Il nous faut un centre de perfectionnement pour stimuler notre industrie. L'absence de maisons de formation aux niveaux collégial technique et universitaire, dans les deux langues officielles, est une grave lacune dans la formation de la main-d'œuvre. Nous, membres du Comité spécial de la section du Nouveau-Brunswick de l'Institut canadien de la science et de la technologie alimentaires, avons relevé les facteurs qui expliquent cette pénurie de main-d'œuvre adéquatement formée. Dix-neuf recommandations ont été exprimées dans le cadre de cet exposé. La section du Nouveau-Brunswick croit fermement qu'il existe un grave manque de communication entre les agents responsables de l'orientation des diplômés et ceux qui s'occupent de la planification des besoins en main-d'œuvre, des programmes de formation et de l'utilisation des ressources. Ce manque de communication est un facteur déterminant de l'actuel taux de chômage.





















*If undelivered, return COVER ONLY to:*  
Canadian Government Printing Office,  
Supply and Services Canada,  
45 Sacré-Coeur Boulevard,  
Hull, Quebec, Canada, K1A 0S7

*En cas de non-livraison,*  
*retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:*  
Imprimerie du gouvernement canadien,  
Approvisionnement et Services Canada,  
45, boulevard Sacré-Coeur,  
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

---

## WITNESSES—TÉMOINS

### Afternoon Sitting:

#### *From the New Brunswick Federation of Labour:*

Mr. Adrien Charette, Vice-President;  
Mr. John Murphy, Executive Secretary.  
Mr. Roméo LeBlanc.

#### *From the Architects' Association of New Brunswick:*

Mr. Conrad Blanchette, President.  
Mr. Jean-Guy Richard.

### Evening Sitting:

#### *From the Union of Nova Scotia Indians:*

Mr. Wayne Abram, Economic Development Officer.

#### *From the Advisory Council on the Status of Women (New Brunswick):*

Ms. Madeleine LeBlanc, Chairperson;  
Ms. Rosella Melanson, Information Officer.

#### *From the New Brunswick Section of the Canadian Institute of Food Science and Technology:*

Mr. S. M. Lalla;  
Dr. A. Cormier.

### Séance de l'après-midi:

#### *De la Fédération des travailleurs du Nouveau-Brunswick:*

M. Adrien Charette, vice-président;  
M. John Murphy, secrétaire exécutif.  
M. Roméo LeBlanc.

#### *De l'Architects' Association of New Brunswick:*

M. Conrad Blanchette, président.  
M. Jean-Guy Richard.

### Séance du soir:

#### *Du Union of Nova Scotia Indians:*

M. Wayne Abram, agent pour l'expansion économique.

#### *Du Conseil consultatif de la situation de la femme (Nouveau-Brunswick):*

M<sup>me</sup> Madeleine LeBlanc, président;  
M<sup>me</sup> Rosella Melanson, agent d'information.

#### *De la Section du Nouveau-Brunswick de l'Institut canadien de science et technologie alimentaire:*

M. S. M. Lalla;  
M. A. Cormier.

HOUSE OF COMMONS

CHAMBRE DES COMMUNES

Issue No. 11

Fascicule n° 11

Monday, January 19, 1981

Le lundi 19 janvier 1981

Chairman: Mr. Gilles Marceau

Président: M. Gilles Marceau

*Minutes of Proceedings and Evidence of  
Sub-Committee A of the Special Committee on*

*Procès-verbaux et témoignages du  
Sous-comité A du Comité spécial sur les*

# Employment Opportunities for the '80s

# Perspectives d'emploi pour les années 80

RESPECTING:

CONCERNANT:

Committee's Order of Reference

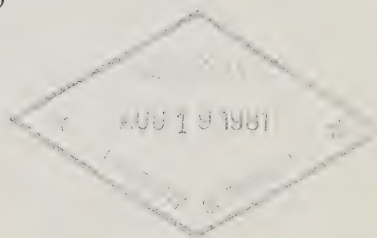
Ordre de renvoi du Comité

WITNESSES:

TÉMOINS:

(See back cover)

(Voir à l'endos)



First Session of the  
Thirty-second Parliament, 1980-81

Première session de la  
trente-deuxième législature, 1980-1981



SUB-COMMITTEE OF THE  
SPECIAL COMMITTEE ON  
EMPLOYMENT OPPORTUNITIES FOR THE '80s

*Chairman:* Mr. Gilles Marceau

Messrs.

Hawkes

Lonsdale

SOUS-COMITÉ A DU  
COMITÉ SPÉCIAL SUR LES PERSPECTIVES  
D'EMPLOI POUR LES ANNÉES 80

*Président:* M. Gilles Marceau

Messieurs

Tobin—(4)

(Quorum 3)

*Le greffier du Sous-comité*

Audrey O'Brien

*Clerk of the Sub-Committee*

## MINUTES OF PROCEEDINGS

MONDAY, JANUARY 19, 1981  
(20)

## [Text]

Sub-Committee A of the Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met in Kirkland Lake, Ontario at 10:02 o'clock a.m., this day, the Chairman, Mr. Marceau, presiding.

*Members of the Sub-Committee present:* Messrs. Lonsdale and Marceau.

*Witnesses: From the Northern College of Applied Arts and Technology:* Mr. J. Drysdale, President and Mr. L. Jones, Dean. *From the Corporation of the Town of Kirkland Lake:* Mr. Joseph Mavrinac, Mayor; Mr. Don Moore, Director of Development, Economic Development Commission and Mr. Bob McChesney, member, Economic Development Committee. *Mr. Roman Cholewinsky, Manager, Canada Employment Centre. From the United Steelworkers of America, Kirkland Lake:* Mr. Richard F. Hunter, Representative and Ms. Anne Dmytruk, Secretary.

The Sub-Committee resumed its hearings, pursuant to the Order of the Committee made on Wednesday, September 3, 1980. (*See Issue No. 7 of the Minutes of Proceedings and Evidence of the Special Committee on Employment Opportunities for the '80s*).

The witnesses made statements and answered questions.

By unanimous consent, it was agreed that a brief presented by Northern College of Applied Arts and Technology be appended to this day's Minutes of Proceedings and Evidence. (*See Appendix "EMPLA-6"*).

At 12:50 o'clock p.m., the Sub-Committee adjourned to the call of the Chair.

## PROCÈS-VERBAL

LE LUNDI 19 JANVIER 1981  
(20)

## [Traduction]

Le Sous-comité A du Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à Kirkland Lake, Ontario, à 10 h 02, sous la présidence de M. Marceau (président).

*Membres du Sous-comité présents:* MM. Lonsdale et Marceau.

*Témoins: Du Collège des arts appliqués et de la technologie du Nord:* M. J. Drysdale, président et M. L. Jones, doyen. *De la Corporation municipale de Kirkland Lake:* M. Joseph Mavrinac, maire; M. Don Moore, directeur du développement, Commission du développement économique et M. Bob McChesney, membre du Comité du développement économique. *M. Roman Cholewinsky, directeur, Centre de l'emploi au Canada. Des Métallurgistes unis d'Amérique, Kirkland Lake:* M. Richard F. Hunter, représentant et M<sup>me</sup> Anne Dmytruk, secrétaire.

Le Sous-comité reprend ses audiences conformément à l'Ordre de renvoi du Comité du mercredi 3 septembre 1980. (*Voir Fascicule n° 7 du procès-verbal et témoignages du Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80*).

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

Du consentement unanime, il est convenu qu'un mémoire présenté par le Collège des arts appliqués et de la technologie du Nord soit joint aux procès-verbal et témoignages de ce jour. (*Voir Appendice «EMPLA-6»*).

A 12 h 50, le Sous-comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

*Le greffier du Sous-comité*

Audrey O'Brien

*Clerk of the Sub-Committee*

## EVIDENCE

*(Recorded by Electronic Apparatus)*

Monday, January 19, 1981

*[Text]*

**The Chairman:** This special committee is the Task Force on Employment Opportunities for the 80's.

I will say at the outset that translation devices are at your disposal, free of charge, because my intention is to use both languages during this hearing. Je voudrais dire en premier lieu que notre groupe de travail a été formé le 23 mai dernier et qu'il s'agit d'un groupe de travail de la Chambre des communes composé de sept personnes, de sept parlementaires.

We have been asked to examine and report on the shortage in skilled trades and higher skilled occupations in Canada, with regard to economic development requirements in the 80's, as well as to review proposals to ensure that the Canadian work force is trained to meet labour needs in the future.

Nous avons déjà eu plusieurs réunions à travers le Canada et nous sommes maintenant à notre troisième étape avec cette réunion, ici à Kirkland Lake.

As I have said, we are seven members from the House of Commons, representing all parties, and we are divided into two groups. Our group today is composed of the member from this riding, my colleague Bruce Lonsdale, and myself, Gilles Marceau, representing a riding in the Province of Quebec.

As our first witness we will hear Mr. J. H. Drysdale, President of Northern College. Mr. Drysdale will be invited to present his brief and after that we will have a question period.

I have noticed that Mr. Drysdale's brief, which I looked at for a few minutes, is quite long.

I do not want to intervene in the way in which you present your brief, but we might suggest to you that we have had many briefs and we could have this brief appended to today's Proceedings, so there is no need to read it out. If you wish, you could make a brief résumé and after that we will try to ask you questions about what you have said, Mr. Drysdale. We want to hear you now.

**M. J. Drysdale (président, Northern College of Applied Arts):** Bonjour. Si vous me le permettez, je vais parler en anglais.

**The Chairman:** They are both at your disposal.

**Mr. Drysdale:** I realize, Mr. Chairman, my brief is a little long. It was my understanding that I would highlight the brief and you could study it at your leisure.

The main purpose of this brief, Mr. Chairman, is to show that there is a college in this area which covers nearly the size of France. The college has four main campuses: one in Haileybury, one in Kirkland Lake, one in Timmins, and one in Kapuskasing. We offer programs as far north as Winisk and Hudson Bay, James Bay, and as far south as Latchford, down here.

## TÉMOIGNAGES

*(Enregistrement électronique)*

Le lundi 19 janvier 1981

*[Translation]*

**Le président:** Le Comité spécial ici présent est le groupe de travail sur les perspectives d'emploi pour les années 80.

Sachez d'abord que des récepteurs pour l'interprétation sont à votre disposition à titre gracieux, mon intention étant d'utiliser les deux langues au cours de l'audience. I wish to say at the outset that this Task Force was established on May 23, 1980. It is a House of Commons Task Force, composed of seven persons, seven members of Parliament.

Son mandat est d'examiner la pénurie de main-d'œuvre dans les métiers spécialisés et hautement spécialisés au Canada, à la lumière de ce qu'exigera le développement économique au cours des années 80, et de faire rapport à ce sujet. Il doit aussi étudier les propositions qui seront faites et dont l'objet est de faire en sorte que la main-d'œuvre du pays reçoive la formation voulue pour répondre aux besoins de l'avenir.

We have had already several meetings through Canada and this one here, in Kirkland Lake, opens the third stage of our hearings.

Comme je l'ai dit, le groupe de travail se compose de sept députés représentant tous les partis. Il se divise en deux sous-groupes. Celui qui est ici aujourd'hui comprend, outre moi-même, le député de la circonscription où nous sommes, mon collègue, M. Bruce Lonsdale, et M. Gilles Marceau, qui représente une circonscription de la province de Québec.

Notre premier témoin est le président du Northern College, M. J. H. Drysdale. Il sera d'abord invité à présenter son mémoire et ensuite à répondre à quelques questions.

Le mémoire, que j'ai parcouru, m'a paru très long.

Sans vouloir vous dicter votre conduite, monsieur Drysdale, permettez-moi de vous dire que nous avons reçu un grand nombre de mémoires et que nous pourrions annexer le vôtre au compte rendu de la journée. Ce qui vous épargnerait la tâche d'en donner lecture. Si vous le voulez bien, faites-en un bref résumé et nous tenterons de vous poser des questions sur ce que vous aurez dit. C'est à vous, monsieur Drysdale.

**Mr. J. Drysdale (President, Northern College of Applied Arts):** Good morning, gentlemen. With your kind permission, I will speak in English.

**Le président:** C'est à votre goût.

**M. Drysdale:** Je sais bien, monsieur le président, que mon mémoire est un peu long. Je me proposais de n'en donner que les grandes lignes et vous laisser l'étudier à loisir.

L'objet principal du mémoire, monsieur le président, est de faire connaître l'existence d'un collège dans cette région-ci dont les dimensions atteignent presque celles de la France. Il se compose de quatre centres principaux d'études: un à Haileybury, un à Kirkland Lake, un troisième à Timmins et un dernier à Kapuskasing. Il offre en outre des programmes à des endroits aussi au nord que Winisk, la baie d'Hudson et la baie James, et aussi au sud de Latchford, près d'ici.

[Texte]

[Traduction]

• 1005

If you look at the numbers of students who are enrolled, you will find that we have 1,100 full time day students, 1,200 retraining students, 137 apprentices, 1,211 Canada Manpower Industrial Trainees, 228 Career Action Program students and approximately 11,000 part-time students. If you add those up, they come to about 15,000 or 16,000 people enrolled in Northern College out of a population of 140,000. That is one of the best enrollment statistics of any college in the Province of Ontario. I am going to be patting Northern College on the back a few times, by the way.

The tabulation in the appendix gives you an indication of the number of graduates who have left Northern College in the past seven years. You will find, for example, in post-secondary programs that Northern College has graduated 2,760 students in business, technical, health and applied arts.

If you look at one of the other appendices, you will find that those programs vary from architecture, technology, biochemical, civil engineering—you will find scores of them on Appendix 6; this gives the type of students who are being at Northern College.

If you look at Appendix 4, you will see the enrollment in our extension programs, which are evening and part-time studies, is 11,000 people.

Appendix 5 summarizes the Canada Manpower Industrial Training Program. This is a relatively new program in the Province of Ontario where individual company needs are met on a one-to-one basis.

In addition to producing all these graduates, and I think the numbers speak for themselves, we have a lot of social responsibilities as a college and the skilled manpower shortages for the future are equally applicable to the sociological needs. In northern Ontario we are one of the few colleges that actually owns and rents homes for training the mentally retarded, which is a skill requirement for the 1980s in keeping with the kind of work in theory series on deinstitutionalization of the handicapped.

We are also concerned with technological responsibility in the North. You are probably aware that Northern College has through the Kirkland Lake campus built a greenhouse that is heated by the exhaust from the gas turbine at Ramore and produced 800,000 trees in one growing last year. If you had been a member of the legislature of the Province of Ontario you would have had a bag of tomatoes from that greenhouse presented to you.

Can you envisage that there is a new industry that has been started by Northern College, growing 800,000 trees in one growing period. There will probably be three growing periods in the year.

When you consider, for example, that methanol production might well be a requirement in the future for energy conservation, et cetera, that that greenhouse is a small start in a new type of production and skill that is going to be needed.

Our facilities and all our campuses are very well equipped and very modern. There is an awful lot about Northern College I could tell you about today, which I will not, apart

Les inscriptions au Collège s'établissent ainsi: 1,100 étudiants de jour à plein temps, 1,200 étudiants en recyclage, 137 apprentis, 1,211 en formation sous l'empire du Programme de formation industrielle du Canada, 228 autres au titre du Programme de carrière et environ 11,000 étudiants à temps partiel. Soit un total qui fluctue entre 15,000 et 16,000 pour un bassin de population de 140,000 âmes. Sur ce chapitre de la clientèle, le Northern College figure dans le peloton de tête des collèges de la province d'Ontario. Soit dit en passant, il m'arrivera plus d'une fois de faire l'éloge du Northern College.

Le tableau de l'appendice indique le nombre de diplômés du Collège depuis sept ans. Vous y verrez, par exemple, que, pour les cours postsecondaires, ce nombre atteint 2,760 dans les disciplines commerciales et techniques, les sciences de la santé et les arts appliqués.

Un autre appendice vous apprendra que les programmes sont variés et vont de l'architecture au génie civil en passant par la technologie et la biochimie. Vous les trouverez nombreux à l'appendice 6. Vous verrez ainsi quels genres d'étudiants forme le *Northern College*.

L'appendice 4 porte sur l'extension de l'enseignement. Il s'agit des cours du soir et des cours à temps partiel. Les inscriptions se chiffrent là à 11,000.

L'appendice 5 récapitule les données du Programme de formation industrielle du Canada. Il s'agit d'un programme assez nouveau dans la province d'Ontario et qui vise à répondre aux besoins particuliers de chaque entreprise, envisagée individuellement.

En plus de produire tous ces diplômés, et ils sont nombreux comme vous l'avez vu,—le Collège, comme collège, se reconnaît de larges responsabilités sociales. La pénurie de main-d'œuvre spécialisée appréhendée pour l'avenir se vérifie également pour les besoins sociologiques. Dans le nord d'Ontario, le Collège est l'un des rares qui possèdent ou louent des foyers pour la formation des attardés mentaux. C'est là un besoin spécialisé des années 80 et qui rejoint le concept en vogue visant à désinstitutionnaliser les handicapés.

Nous acceptons aussi d'assumer une responsabilité technologique dans le Nord. Vous savez sans doute que notre centre de Kirkland Lake a construit une serre chauffée par le système d'échappement de la turbine à gaz de Ramore. L'an passé, cette serre a produit en une saison 800,000 arbres. Si vous aviez été députés à l'Assemblée législative d'Ontario, vous auriez reçu en cadeau un sac de tomates de cette serre.

Vous rendez-vous compte qu'une nouvelle industrie vient d'être créée par le *Northern College*, la production de 800,000 arbres en une seule culture. Et il y aura peut-être trois cultures par année.

Quand on songe, par exemple, que la production du méthanol peut fort bien devenir une nécessité dans l'avenir pour la conservation de l'énergie et pour d'autres raisons, cette serre est l'amorce d'une production et d'une technique d'un genre dont le besoin se fera sentir.

Nos installations et tous nos centres sont très bien équipés et très modernes. Je pourrais vous en dire long aujourd'hui sur le



*[Text]*

from the fact that we teach in three languages: English, French and Cree.

The employment needs, which you are primarily interested in, in northern Ontario are determined by our close contact with the business community. We have 26 advisory committees. We have some of the most aggressive advisory committees in the Province of Ontario and these committees meet approximately three times a year to tell us of the industrial, business, health and other types of needs, and they also keep us up to date with the relevant curriculum in our programs.

More recently, there have been formed local industrial training councils. There is a local industrial training council in Hearst, Kapuskasing, Cochrane, Iroquois Falls, Timmins, Kirkland Lake and the New Liskeard-Haileybury-Cobalt area. These training councils determine the shortages in skilled workers. Training councils obtain funds from the Province of Ontario and we administer the training. This training can well be to fill shortages, for example: recently it was millwrights in the wood-products industries and tractor-trailer drivers in Hearst. These are programs which are being offered and determined by local industrial training.

• 1010

We work closely with the Ontario Lumber Manufacturers' Association. We sit on their educational advisory committee. We work with the Canadians Diamond Drilling Association, and it is through them that we run a diamond drilling program to meeting the needs of the future. We work with institutes of mining, associations for the mentally retarded—in fact, any association that has a need to meet in northern Ontario.

The meeting of these needs has been a real challenge because, when you look at the types of programs that we offer in northern Ontario, they are almost identical to the types of program being offered in the south. But if you look at the needs of the employers in this area in relation to the south, they are very few. The diversity of programs, however, is just the same. It is almost impossible to achieve the same sort of economy of scale in northern Ontario as you can in Metro Toronto or any of the larger cities and, as a result, it is very, very difficult and somewhat expensive to meet the training skill needs in the north.

With a lot of planning, Mr. Chairman, this was the first document that was produced. It is an historical document issued by Northern College way back in 1969. In this document is listed every type of worker and every type of resource in northern Ontario. In fact this was how we started to develop an academic prospectus for the college. This document here is probably one of the first socioeconomic documents that was ever produced in northern Ontario to try to fit education into the training needs of the province.

We in Northern College have been very interested in manpower planning. As a matter of fact this college was instrumental with the ministry in introducing the computerized

*[Translation]*

Northern College, mais je ne le ferai pas, sauf de dire que nous enseignons en trois langues: l'anglais, le français et le cree.

Les besoins de main-d'œuvre,—qui forment le centre de vos préoccupations,—sont déterminés, pour le Nord ontarien, par le contact étroit que nous maintenons avec le monde des affaires. Nous avons 26 comités consultatifs, certains comptant parmi les plus dynamiques de la province. Ils se réunissent trois fois par année et nous font connaître les besoins de l'industrie, du commerce, des services de santé et d'autres groupes. Ils nous permettent de tenir à jour nos programmes d'enseignement.

Très récemment, des conseils locaux de formation industrielle ont vu le jour. Il y en a un à Hearst, à Kapuskasing, à Cochrane, à Iroquois Falls, à Timmins, à Kirkland Lake et dans la région New Liskeard-Haileybury-Cobalt. Ces conseils déterminent les pénuries de main-d'œuvre spécialisée. Pour la formation jugée nécessaire, ils obtiennent les ressources financières de la province d'Ontario et nous dispensons l'enseignement. C'est souvent pour calfeutrer une pénurie urgente. Dernièrement, par exemple, il s'agissait de chefs machinistes pour l'industrie du bois et de conducteur de remorques à tracteur à Hearst. Voilà le type d'enseignement offert à la demande de l'industrie locale.

Le Collège travaille en étroite collaboration avec l'Ontario Lumber Manufacturers' Association; il est membre de son comité consultatif de la formation. Il en est de même avec la Canadian Diamond Drilling Association et c'est par les bons soins de cette association qu'il dispense un cours de forage avec trépan à diamants en vue de répondre aux besoins de l'avenir. Il travaille aussi de près avec toute organisation du Nord de l'Ontario qui a un besoin à satisfaire: instituts miniers, associations pour les retardés mentaux, etc.

Répondre à ces besoins pose un réel défi. Les types de programme que nous offrons dans le Nord ne diffèrent guère des types de programme en vigueur dans le Sud, mais les besoins du Nord sont loin d'atteindre l'ampleur de ceux du Sud. Pourtant la variété est la même exactement. En conséquence c'est presque impossible ici de réaliser les économies d'échelle dont profite le Toronto métropolitain ou n'importe quelle grande ville. C'est assez dire combien difficile et coûteux peut être la tâche de répondre aux besoins de formation spécialisée du Nord.

Voici, monsieur le Président, un premier document produit, fruit d'une longue planification. Il s'agit d'un document historique publié par le Northern College dès 1969. Il énumère tous les types de travailleur et tous les types de ressource que l'on trouve dans le Nord de l'Ontario. A vrai dire, ce fut le début du prospectus de l'établissement. Ce document est probablement l'un des premiers textes socio-économiques jamais produits dans le Nord ayant pour objet d'harmoniser l'enseignement aux besoins de formation de la province.

Le Northern College n'a jamais cessé de porter le plus grand intérêt à la planification de la main-d'œuvre. En réalité, c'est à lui qu'on doit l'adoption par le ministère du modèle de planifi-

*[Texte]*

planning model known as "campus aid" and I chaired that committee. That planning model was used not only to try to forecast the costs, the academic needs, et cetera, but it predicted the number of graduates who would be leaving the colleges in Ontario and going into the work force.

Back in 1971 I sat on a federal committee which helped to determine the number of graduates who would be leaving the colleges to move into the labour force. I remember back about 1970 meeting with the federal manpower people in Ottawa and I made a presentation on campus aid, which is this computerized planning model. It was received with some mild enthusiasm, but I do not think that the information was ever adopted into any federal manpower program of relating forecasted needs with the needs that were going to be met. I have those documents with me today and your secretaries or anyone can make notes of their titles. In other words, back in 1969 and 1970, we were predicting the number of graduates for the next ten years to 1980, who would be coming out of the colleges and entering the labour force. Get here we are today still looking at what those needs are. So we in Northern College have been very interested in trying to determine what are the labour force needs, and what have we got to meet those needs.

With regard to the needs of the eighties, I can only speak on northern Ontario. There is one thing that you will be aware of and that is that northern Ontario is in the forefront of natural resources development. We have the Detour Lake gold mine not very far north, and we have gold mines in the Timmins area being opened up. There is a tremendous need for manpower in the mining area. Yet, recently, when we applied to offer a mine workers' training program to meet the shortage of such workers, it was approved by the provincial government but rejected by a committee in Toronto. I can tell you I expect to make a presentation to that committee to determine on what basis any committee in Toronto has the right to decide that I cannot run an educational training program for workers who are greatly needed in the industry.

We know, too, that the forest industries are expanding in northern Ontario, for example, the federal mills in the north are going to become fully automated. They probably will be all microprocessed in their operation, and we will need to offer programs for workers for the mills in the north.

I mentioned before that, as the energy shortage unfolds, methanol might be a requirement in the north. And there is a probability that the industry we are starting—that is the production of trees—may well be an industry that could be expanded.

• 1015

I mentioned mining as being one of the future needs in northern Ontario, and we are in the forefront with mining because of our Haileybury School of Mines. It is a world renowned mining school and I do not think there is anyone in Ontario, or anywhere in Canada, that is more knowledgeable with regard to the needs of the mining industry than is our Haileybury School of Mines.

*[Traduction]*

cation informatisée connu sous le nom de «campus aid». J'étais président du comité ad hoc. Ce modèle a servi non seulement à prévoir les coûts, les besoins d'enseignement, etc., mais aussi à déterminer le nombre de diplômés qui quitteraient les collèges d'Ontario pour entrer sur le marché du travail.

En 1971, j'ai fait partie d'un comité fédéral chargé justement d'aider à déterminer le nombre de diplômés attendus sur le marché du travail. Auparavant, vers 1970, je me rappelle avoir rencontré les fonctionnaires de la main-d'œuvre, à Ottawa, pour leur présenter «campus aid», le modèle de planification informatisée. La réception fut mitigée et je ne crois pas qu'un programme fédéral de main-d'œuvre intéressé à prévoir les besoins et à les relier aux mesures à prendre ait jamais adopté le modèle. J'ai ici ces documents et vos secrétaires ou quelqu'un d'autre peuvent en noter les titres. En d'autres termes, nous, du Collège, dès 1969 et 1970, nous prédisions pour les dix années subséquentes, soit jusqu'en 1980, le nombre de diplômés de collège qui feraient leur entrée sur le marché du travail. Et nous voilà encore aujourd'hui à nous demander en quoi consistent ces besoins. Pour sa part, le Collège n'a jamais cessé de travailler à déterminer les besoins de main-d'œuvre et les ressources dont il disposait pour les satisfaire.

Pour ce qui concerne les besoins des années 80, je ne puis parler que du Nord de l'Ontario. Cette région,—et vous devez vous en rendre compte,—est à la fine pointe du développement des ressources naturelles. Tout près au nord, il y a la mine d'or du lac Détour et des mines d'or s'ouvrent dans la région de Timmins. Le besoin de main-d'œuvre dans les zones minières est immense. Pourtant, quand, pour pallier la pénurie, nous avons offert un programme de formation de mineurs, le gouvernement provincial l'a bien approuvé, mais un comité à Toronto l'a rejeté. Sachez bien que je vais me présenter à ce comité pour savoir sur quoi peut se fonder un comité torontois pour m'empêcher de lancer un programme de formation pour des travailleurs spécialisés dont l'industrie a un criant besoin.

Nous savons aussi que l'industrie forestière est en pleine expansion dans le Nord ontarien. Les usines fédérales, par exemple, vont devenir complètement automatisées. Probablement, le fonctionnement se fera par microprocesseurs. A nous de former les travailleurs dont on aura besoin.

J'ai dit tout à l'heure que la raréfaction de l'énergie peut rendre demain le méthanol essentiel dans le Nord. C'est dire l'avenir qui peut être en réserve pour l'industrie que nous commençons, la production d'arbres.

J'ai parlé du besoin de mineurs comme étant un besoin de main-d'œuvre de l'avenir dans le nord de l'Ontario. Sur ce point, nous sommes à l'avant-garde avec notre école des mines d'Haileybury. C'est une école de renommée mondiale. Et je ne sache pas qu'il y ait en Ontario, voire au Canada, un organisme plus au courant que cette école des besoins de main-d'œuvre de l'industrie minière.



## [Text]

There is a need in northern Ontario for aircraft maintenance mechanics. The reason why we found out about the need for aircraft maintenance mechanics was because we were asked to teach Chileans English as a second language. We found that these Chileans were being brought into Canada as aircraft maintenance mechanics mainly because students who were trained in the south as aircraft mechanics would not come to the north. More recently, Austin Airways again applied to bring more Chileans into Canada—yet there is a terrible unemployment here—to fill our need for aircraft maintenance mechanics. So, we have approached the federal and provincial governments. We have got approval to run the program, the aircraft maintenance mechanic program, but I do not think there is any money to run the program. So when we are talking about employment opportunities for the eighties, someone has to plan ahead and accept the fact that, if you are going to introduce training, there have to be some funds made available for those training needs.

I mentioned our interest in manpower forecasting. You will note that I mention women, also, in my report. I mention the fact that the low birth rate in the seventies will reduce the labour force entrants in the eighties. The only way in which we can fill that gap in the nineties will be with more women in the labour force—and, possibly, the retired. We are putting on some programs for introducing women to nontraditional occupations, and so forth, but I do not think enough is being done to condition management and the community at large to the probability that the numbers of women in the labour force will go way above the 40 per cent at the present time. I do not think there is anyone doing anything at all to give consideration to the need for day-care and after-school care arrangements for children. You probably wonder, what does that have to do with employment opportunities for the eighties? It has a lot to do with it, because if you do not have day-care facilities and after-school service for women in the future, you are not going to have women in the labour force to start with.

There is a new program that has just been introduced in the province, it is called a high school linkage program, whereby students are now being introduced, at a much earlier age, to the trade skills and the linkage program will have somewhere to go when they leave the high schools.

We are well aware of the need in the computer industry. I have just recently read a report by the Technology Advancement Council of the Department of Industry, Trade and Commerce. This is another one of those things where we seem to be fragmented. Here we have a Technology Advancement Council of the Department of Industry, Trade and Commerce forecasting, along with many hundreds of others, the employment opportunities in the eighties. But they are not being brought together, somehow. Here is a situation where, although we see this need in the future, and we will be working . . . I have recently written to the technology council to determine more about what the computer-assisted . . . They are talking about computer-assisted design, computer-assisted manufacture in industry. I think that need is going to be upon

## [Translation]

Le Nord ontarien a besoin aussi de mécaniciens d'entretien d'aéronefs. Nous avons découvert cela quand on nous a demandé d'enseigner l'anglais comme langue seconde à des Chiliens. Nous avons su qu'on allait chercher des mécaniciens chiliens, surtout parce que les mécaniciens diplômés du Sud refusaient de venir travailler dans le Nord. Il y a peu de temps, le besoin de mécaniciens d'entretien d'aéronefs amenait l'Austin Airways à faire une nouvelle demande en vue d'amener encore des Chiliens au Canada. Et dire que nous avons ici un terrible problème de chômage. Nous nous sommes donc adressés aux gouvernements fédéral et provincial et nous avons obtenu l'autorisation de donner un cours d'entretien d'aéronef, mais il n'y a pas, je crois, d'argent pour le donner. Il faut donc, quand on parle des perspectives d'emploi pour les années 80, que quelqu'un tire des plans et prévoit, si une formation s'impose, des fonds pour cette formation.

J'ai parlé de notre intérêt pour la prévision de main-d'œuvre. Vous verrez que je mentionne les femmes, aussi, dans mon rapport. Je dis, que la baisse de la natalité des années 70 diminuera le nombre des nouveaux travailleurs dans les années 80. Que le seul moyen de compenser ce manque dans les années 90, ce sera d'augmenter le nombre de femmes, et même de retraités, dans la population active. Nous créons des programmes dont l'objet est d'initier les femmes à des métiers qui ne leur sont pas familiers et d'autres programmes semblables, mais, à mon avis, on ne se préoccupe pas assez de sensibiliser le patronat et le public en général à cette idée que probablement la proportion des femmes dans la vie active viendra à dépasser les 40 p. 100 qu'elle est à l'heure actuelle. Je ne vois pas qui songe au besoin qu'il y aura de garderies de jour et de garderies pour les enfants fréquentant l'école. Sans doute vous demandez-vous ce que cela a à voir avec les perspectives pour les années 80. Beaucoup, je vous le dis, car sans garderies, sans moyens de prendre soin des enfants après l'école, il n'y aura pas—point—de femmes dans la population active.

Un nouveau programme a vu le jour dans la province. On l'appelle le programme de liaison du secondaire. Il vise à initier très tôt l'étudiant à l'exercice d'un métier. Nous collaborons avec les écoles secondaires qui appliquent ce programme, afin que les étudiants qui y participent puissent trouver un emploi à leur sortie.

Les besoins de l'industrie informatique nous sont aussi bien connus. Je viens de lire un rapport du Conseil pour l'avancement de la technologie, du ministère de l'Industrie et du Commerce. Il faut dire ici qu'il s'agit encore d'un cas où chacun travaille en isolement. Comme bien d'autres, le Conseil établit des perspectives d'emploi pour les années 80, mais ses perspectives et celles des autres ne semblent jamais être confrontées. Comme souvent, nous voyons les besoins, mais nous travaillons . . . Je viens d'écrire au Conseil pour en savoir davantage sur les activités assistées par ordinateur. On parle de conception et de fabrication assistées par ordinateur dans l'industrie. C'est une affaire qui, à mon avis, nous tombera dessus dans cinq ans et, si nous ne sommes pas prêts dans cinq ans, les Japonais, les Allemands et les Britanniques nous

## [Texte]

us in five years, and if we do not meet that need in five years the Japanese, the Germans, and the British will leave us away behind in the production, design, manufacture, of almost any component that we are presently making in Canada.

Mr. Chairman, I realize that your goals and objectives are to determine the employment opportunities for the eighties, and that I have spoken a lot about Northern College and a little about the north. The point I am trying to make is that there is a college in the north, and that in 1971 people were saying that there would be no job opportunities for the graduates. In 1972-1973, we heard about PhDs driving taxicabs. In 1974-1975, we heard about education being too costly. In 1976-1977, it was where are we going, we have to evaluate education, et cetera. And in the nineteen eighties, we are suddenly having people tell us that we are not doing a job because there are a few skilled trade shortages in Ontario today. What I am saying, Mr. Chairman, is that the facilities are here, if somehow we could get the information across—and I do not mean the pile of data I get from different sources which give me macro-information—so I can tell at a glance what the future is going to be in Canada and what it is going to be in Ontario. If I do not get off my backside in northern Ontario and work with business and industry to find out what their needs are, I will never find out; and yet I am an educational institution. We spend most of our dollars on academic matters and very few dollars on this kind of document here, which I did when I was first made president. That was when I had a lot of time to spare.

## • 1020

Mr. Chairman, I will leave it at that. I would like to answer any questions you have. It was my pleasure to be here today. Thank you very much.

**The Chairman:** Thank you, Mr. Drysdale. It has been very interesting. I think you have launched a debate and you can be sure we will look at your brief in its entirety. Je pense que vous avez émis des idées qui sont tout à fait appropriées aux objectifs de notre Comité. Nous sommes sept membres dans ce Comité et nous allons en discuter tous les sept, ensemble, lorsque nous retournerons à Ottawa.

I will let my colleague, Mr. Lonsdale, ask the first question.

**Mr. Lonsdale:** Thank you, Mr. Chairman.

I want to thank you first of all, Mr. Drysdale, for presenting a fairly comprehensive outline of the efforts Northern College has made in providing better educational opportunities for people in the north, and certainly in providing some service to the local communities in providing facilities and personnel to meet the needs here.

I notice you place a heavy emphasis—and I think Northern College has been successful in placing emphasis on what they call the local advisory committees, who determine the kinds of shortages or the kinds of skilled trades which are going to be needed and who try to implement a program to meet those needs. This is something I think the task force is looking at to take place throughout Canada. I know Ontario is very effec-

## [Traduction]

devançeront de beaucoup dans la production, la conception et la fabrication d'à peu près tous les composants actuellement fabriqués au Canada.

Monsieur le président, je me rends bien compte que ce que vous cherchez à déterminer ce sont les perspectives d'emploi pour les années 80 et que, moi, je vous parle beaucoup du *Northern College* et un peu du Nord. Ce que je veux démontrer c'est qu'il existe un collège dans le Nord et qu'en 1971 on disait que ses diplômés ne trouveraient pas d'emploi. En 1972-1973, on parlait de Ph.D. conduisant des taxis. En 1974-1975, c'était le coût exorbitant de l'éducation qui était à l'ordre du jour. En 1976-1977, on se demandait où nous allions, qu'il fallait évaluer l'éducation, etc. Et nous sommes dans les années 80 et voilà que des gens nous reprochent de ne rien faire parce qu'il y a, ici et là, en Ontario, pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Je le répète, monsieur le président, les installations existent. Il s'agit d'avoir l'information—pas cette masse de données qui me vient de partout et me submerge—afin que je sache d'un coup d'œil ce que l'avenir nous réserve au Canada et ce qu'elle nous réserve en Ontario. Dans le Nord, si je ne me démène pas moi-même pour déterminer les besoins avec les milieux d'affaires et les milieux industriels, je ne saurai rien. Pourtant je dirige un établissement d'enseignement. Le gros de nos dépenses sont consacrées aux cours et bien peu vont dans la production de documents comme celui-ci que j'ai rédigé quand, la première fois, j'ai été nommé président. J'avais alors beaucoup de loisirs.

Je m'arrête ici, monsieur le président. Je suis prêt à répondre à vos questions. Je considère comme un honneur d'être ici et je vous remercie vivement.

**Le président:** Soyez remercié, Monsieur Drysdale. Votre exposé était des plus intéressants. Il déclenchera une discussion. Nous avons hâte de lire votre mémoire dans son entier. I think the ideas you have expressed come well within the scope of this committee's objectives. The seven members of the Committee will discuss them together once back in Ottawa.

Je laisse mon collègue, M. Lonsdale, poser la première question.

**M. Lonsdale:** Merci, monsieur le président.

D'abord, Monsieur Drysdale, il me faut vous remercier pour nous avoir donné un tableau assez complet des efforts que fait le *Northern College* pour offrir d'excellents services d'enseignement à la population du Nord. Et aussi pour rendre service aux collectivités locales en fournissant les installations et le personnel d'éducateurs dont elles ont besoin.

Vous avez insisté sur ce que vous appelez les comités consultatifs locaux et je crois que le *Northern College* a connu un réel succès avec ces comités qui déterminent les pénuries et les types de main-d'œuvre qualifiée dont le besoin se fera sentir et tentent d'établir des programmes qui répondent aux besoins. Voilà le genre de choses que notre groupe de travail aimerait voir se multiplier au Canada. Je sais qu'en Ontario on



*[Text]*

tive in utilizing those local advisory committees. I know they are recent—within about two years, I think.

**Mr. Drysdale:** We have always had advisory committees in our college, since I was made president. It is written into our later documents that we are required to have advisory committees. But the type of advisory committee I have and the manual I produced are now used in the Province of Ontario in all colleges.

There are two kinds. There is an advisory committee which is a program advisory committee, in electronics, business, et cetera. The recent ones to which I think you are referring are called local industrial training councils. The local industrial training councils are only about two years old—you are right—and they are groups of business and industry people who are trying to forecast their employment needs rather than the specific academic details of the program. As a matter of fact, just recently we have had a program approved in the Haileybury-tri-town area to run a mobile training program to train millwrights. In other words, we are going to take a vehicle to every one of the industries in that particular area, with portable pneumatic, hydraulic, and other types of educational equipment, to teach the millwrights, on the job, what their needs are.

**Mr. Lonsdale:** I noticed in your brief you discussed the question, in particular, of the Onakawana lignite deposits. You make reference to the fact that the federal manpower training programs have usually been in response to certain demands and have never been an advance or forward-looking process to provide skilled training for jobs that are not quite there yet but are coming on stream. I know the local Employment and Immigration regional offices and the DREE regional offices are now looking at a program to train people to take advantage of the Onakawana jobs. I am sure through your college and through combined effort some of that training is going to take place now rather than their waiting until the jobs are there and suddenly finding themselves with a shortage. I am glad to see that Northern College is becoming involved in that program, because it is something we should look at.

**Mr. Drysdale:** Mr. Lonsdale, in response to that, it was Northern College who heard of Onakawana. It was Northern College who went down to Toronto to meet with Mr. Olaf Wolff to ask him what we could do to develop a five-year training plan. And we put a five-year training plan together. We have already trained in James Bay Education Centre in Moosonee and have academically upgraded a great many Indians in that area. We have trained truck drivers and equipment operators, but the program came to a halt because of this environmental study that is going on.

• 1025

The point I am making is that to train some people might take 40 weeks for a truck driver. But when it comes to the academic level of some of the people we are going to have to work with—and I am not being disrespectful in this regard because these people have not had the educational opportunities in life that a lot of us have had—a lot of them are working

*[Translation]*

fait un excellent usage de ces comités consultatifs. Leur création est récente, moins de deux ans, si je ne m'abuse.

**M. Drysdale:** Nous avons toujours eu des comités consultatifs au Collège depuis que je suis président. Nos derniers textes les rendent obligatoires. Ce genre de comité consultatif dont dispose le collège existe maintenant dans tous les collèges de la province et partout on utilise le manuel que j'ai rédigé.

Il y a deux sortes de comité consultatif. L'un vise les programmes d'études: électronique, commerce, etc. L'autre est plus récent et c'est celui dont vous parlez, je crois. Il date d'à peu près deux ans. Vous avez raison. Il s'agit d'un conseil local de formation industrielle. Il groupe des gens des milieux d'affaires et de l'industrie et s'emploie à prévoir les besoins de main-d'œuvre, non à déterminer le détail du programme d'enseignement. Cela me rappelle que, tout récemment, nous avons fait approuver un programme pour la région d'Haileybury. Il s'agit d'un cours mobile de formation d'ouvriers de moulin. Un véhicule se rendra à chacune des industries de la région, apportant le matériel hydraulique, pneumatique et autre, nécessaire pour donner sur place aux ouvriers les cours dont ils ont besoin.

**M. Lonsdale:** Je vois dans votre mémoire que vous abordez d'une façon particulière la question des gisements de lignite d'Onakawana. A cette occasion, vous dites que les programmes fédéraux de formation de main-d'œuvre sont d'habitude créés pour répondre à une demande existante et qu'ils ne sont jamais conçus pour préparer d'avance la main-d'œuvre qualifiée qu'exigeront des emplois qui n'existent pas encore, mais qui s'en viennent. Or je sais que les bureaux régionaux d'Emploi et Immigration et ceux du MEER envisagent un programme visant à former des gens pour les emplois qui s'ouvriront à Onakawana. Sans doute, grâce à votre collège et grâce à un effort concerté, cette formation se fera tout de suite et non pas seulement quand les emplois existeront et qu'il y aura pénurie. Je me réjouis de voir le Northern College participer au programme. J'en escompte un succès.

**M. Drysdale:** Monsieur Lonsdale, à ce sujet, laissez-moi vous dire que c'est le Northern Collège qui a entendu parler d'Onakawana. C'est lui qui est allé à Toronto voir M. Olaf Wolff et lui demander ce qu'il pouvait faire pour mettre sur pied un programme de formation de cinq ans. Et nous avons élaboré ensemble un tel programme. Nous avons déjà donné de la formation au centre éducatif James Bay, de Moosonee, et nous avons relevé l'instruction générale d'un grand nombre d'Indiens de la région. Nous avons formé des chauffeurs de camion et des conducteurs de machine. Le programme toutefois a été arrêté à cause de l'étude en cours sur l'environnement.

Ce que je tiens à faire remarquer, c'est que, pour certaines gens, les former à conduire un camion peut prendre 40 semaines. Mais si on considère le niveau d'instruction des candidats—loin de moi l'idée ici de manquer de respect, car pour eux souvent les occasions de s'instruire n'ont pas été les nôtres—ils sont nombreux, ces candidats, à ne justifier que

**[Texte]**

with a grade 5 education. In Northern Ontario, for example, there are more people with a grade 5 education than probably the rest of the province. Again, it is educational opportunities that are lacking. By the time we upgrade these people to grade 10, give them a 40-week truck training courses, or any other specialized skill, it is a two-year program. And if we wait until someone suddenly decides that we are going to start the Onakawana mining operation, we are two years away, and what happens is we bring in people from other parts of the country to fill that gap and the Indian people and the northern people just do not have those training opportunities.

**Mr. Lonsdale:** I have several other points but I will perhaps let the Chairman get into it. However, I want to talk about one in particular.

We had the Canadian Mining Association before us in Ottawa last Monday night I guess it was. We tried to discuss to some extent the question of the miner training program, particularly the one that was offered by Northern College. The representatives of the Canadian Mining Association tentatively ducked the thing or tried to give us some other rationale. I suspect that is why Noranda Mines have advisers here today, because the individual who was involved in that is an executive for Noranda Mines. I would like to pursue it because it is an issue that is very important to Kirkland Lake and it is an issue that perhaps if not corrected will have a serious impact on the employment possibilities of a lot of young people in Northern Ontario in particular and, specifically, the Kirkland Lake region.

What I would like perhaps is if you could give us an outline of what has transpired with respect to that miner training program. The information I have to date is that the program was almost in place but the tripart committee had second thoughts about it, mainly from the point of view that the mining companies felt they were better able to provide this training, this accreditation. I think from their point of view they felt that perhaps your program was going to take too long. They were really again another response mechanism to a surging need for miners, train them right away, get them on the job and do not worry whether they are adequately trained or whether they have the full round of training that perhaps is necessary. What I would like at this point are your comments. I know the Economic Development Commission are probably going to talk about it and I hope the steel workers are going to talk about it because it is an issue that should be thrashed out, and I do not think there is any better place to thrash it out than in front of this task force at these hearings. So, perhaps, we could have your views on record with respect to what transpired as a result of that miner training program.

**Mr. Drysdale:** Certainly. We have been aware of a need for mine workers and we met with the mine in this community with a view to starting a mine workers' training program. The academic modules are available. I think Northern College has demonstrated in its 11 years, if you look at the graduates and the type of graduates, that we are very competent at training people in the classroom some very profound skills. For example, some of the people who reject the mine workers' program do not hesitate to lie in a hospital bed and be attended to by a

**[Traduction]**

d'une cinquième année. Le nord de l'Ontario compte peut-être plus de gens n'ayant pas dépassé la 5<sup>e</sup> année que le reste de la province. Ce qui leur aura manqué, il faut le répéter, ce sont les moyens de s'instruire. Reste que, pour les amener au niveau de la 10<sup>e</sup> année et leur donner un cours de conduite de camion de 40 semaines, il faut compter sur un programme de deux ans. Et maintenant s'il faut attendre que l'on décide de commencer l'exploitation des mines d'Onakawana, nous avons perdu 2 ans. Et ce qui arrive, les gens d'ailleurs viennent prendre les emplois et les Indiens et le gens du Nord restent Gros-Jean comme devant.

**M. Lonsdale:** J'aurais plusieurs autres questions à soulever, mais je laisse une chance au président. Auparavant, toutefois, un point en particulier me préoccupe.

Lundi soir passé, je crois, à Ottawa, nous avons entendu les représentants de l'Association minière du Canada. Nous avons tenté de pousser un peu la discussion sur les programmes de formation des mineurs, en particulier sur celui qu'offre le *Northern College*. Ces messieurs se sont d'abord dérobés et ont tenté de nous donner une autre théorie. C'est sans doute la raison pourquoi nous voyons ici aujourd'hui des conseillers de la Noranda Mines; en fait la personne en cause était un cadre de cette société. J'aimerais revenir à ce sujet. Il est très important pour Kirkland Lake. C'est une question qui, si elle n'est pas vidée, peut avoir des conséquences sérieuses sur les chances d'emploi de bien des jeunes du Nord ontarien et, en particulier et plus spécifiquement, les jeunes de la région de Kirkland Lake.

Ce qui me plairait, c'est de vous entendre nous exposer ce qui est arrivé au sujet du programme de formation des mineurs. Je me suis laissé dire que le programme était à toutes fins utiles en place, quand la commission tripartite s'est ravisée sous prétexte essentiellement que les sociétés minières se sentaient en meilleure position que vous pour dispenser cette formation et délivrer les accréditations. Elles trouveraient votre programme trop long. Il s'agirait vraiment encore d'un dispositif d'urgence pour faire face à une situation d'urgence: former vite des mineurs, les mettre à l'ouvrage sans trop s'inquiéter s'ils sont bien formés, s'ils ont reçu toute la formation qui peut être nécessaire. J'aimerais savoir ce que vous en pensez. Il y a des chances que la Commission de développement économique aborde la question et j'espère que les métallurgistes le feront aussi, car c'est une affaire qu'il faut discuter à fond et il n'y a pas de meilleure place pour le faire que ces audiences du groupe de travail. C'est pourquoi nous vous demandons vos vues sur cette affaire du programme de formation des mineurs.

**M. Drysdale:** Volontiers. Ayant appris qu'il y avait pénurie de mineurs, nous sommes allés voir les responsables des mines de la localité en vue de lancer un programme de formation. Les ressources académiques sont disponibles. Le *Northern College* prouve depuis 11 ans, par ses diplômés et les disciplines en cause, qu'il est très compétent pour former en classe des gens dans des spécialités très poussées. Par exemple, des gens qui rejettent notre programme de formation des mineurs ne répugnent pas, à l'hôpital, à se faire soigner par une infirmière

[Text]

nurse trained in Northern College. I think that is a point we have to remember, that you can train anyone anywhere if you have the right type of material and the right type of instructor.

The problem seems to be that the mining companies or the unions—I do not know which was responsible—seem to feel that we were going to accredit these workers as mine workers and they could go straight down the mines and do a job which would be dangerous. I wholeheartedly endorse the mining companies, view in that regard. We have no intention, just as we do with nurses and technicians, of putting them straight into a position without some supervision and some accreditation. Our nurses, for example, after they are trained have to sit the provincial examinations before they become certified. All our technicians and technologists that leave our college have to work for one year before they become certified and accredited technicians and technologists. What is the difference with the mine workers? Now somehow the tripartite committee in Toronto missed that point; and I requested that I have a hearing before that Committee to put my case forward to explain to the mining people that we will work with them, that we will work down the mine and teach down the mine. All we are interested in is producing workers for the mining companies. I really do not know what the fear is. If they want to accredit them that is fine. If there is a shortage and we can meet that shortage, let us meet the shortage. But I take exception to anyone telling me at this day and time that I cannot do anything when I have the facilities, et cetera. I do not mind anyone telling me that I cannot do it, if they give me the opportunity to defend it; but do not ever tell me I cannot do anything without giving me the opportunity to defend it, and that is what I want in Toronto.

• 1030

**Mr. Lonsdale:** Are you going to have that meeting with them?

**Mr. Drysdale:** Yes. They phoned me—I think it was last Wednesday, inviting me to the meeting on Thursday which I thought was too short notice. I had to go to Kapuskasing last Thursday, I could not attend. So Mr. Crouch, the Secretary of the committee, has informed me that I will be invited to give a presentation at the meeting to be held possibly in February.

**Mr. Lonsdale:** As we indicated to The Mining Association of Canada last Monday night, I think there was a misunderstanding as to what role each partner to that training program was going to play. That each partner was being perhaps too protective of some of its own areas. I think you should have another chance to explain the good work that Northern College has done in the past. You should also explain to the mining officials that their programs are not being endangered and that their area of training and accreditation is not going to be threatened by your assistance.

**Mr. Drysdale:** Mr. Lonsdale, The Mining Association of Canada and the Ontario Mining Association are well aware of Northern College through the Haileybury School of Mines. They should have no fear of what Northern College wants to do or would like to do.

[Translation]

formée au *Northern College*. Il faut, je crois, se rappeler qu'on peut former n'importe qui n'importe où si on dispose de ce qu'il faut en équipements et en instructeurs.

La difficulté semble être que les sociétés minières ou les syndicats—je ne sais lesquels—croient que nous accréditerons ces diplômés comme mineurs, fin prêts à descendre dans la mine et à faire un travail qui est dangereux. Sur ce point, je ne puis qu'être totalement d'accord. L'objectif n'est pas, pas plus qu'il ne l'est pour les infirmières et les techniciens, d'avoir ces diplômés plongés dans le travail sans une surveillance quelconque et une accréditation. Nos infirmières, par exemple, ne sont pas certifiées tant qu'elles n'ont pas réussi l'examen de la province. Tous nos techniciens et nos technologues doivent, à leur sortie du collège, travailler un an avant de prétendre au titre de technicien ou de technologue certifié et accrédité. Qu'y aurait-il de différent pour les mineurs? Cet aspect semble, d'une façon ou d'une autre, avoir échappé à la commission tripartite à Toronto. Aussi ai-je demandé à me présenter à la commission pour l'exposer et expliquer aux gens des mines que nous travaillerons avec eux, que nous descendrons dans la mine et que nous enseignerons dans la mine. Tout ce qui nous intéresse, c'est de fabriquer des travailleurs qualifiés pour les sociétés minières. Je ne vois vraiment pas ce qu'elles redoutent. Libre à elles de délivrer l'accréditation. S'il manque de main-d'œuvre et que nous pouvons combler le manque, qu'on nous laisse faire. Qu'on ne vienne pas me dire que je ne puis rien faire quand je dispose des installations nécessaires et de tout le reste. Qu'on me le dise si on veut, mais qu'on me donne la chance de me défendre. Autrement qu'on s'abstienne. C'est pour me défendre que je veux aller à Toronto.

**M. Lonsdale:** Allez-vous rencontrer le comité?

**M. Drysdale:** Oui. On m'a téléphoné—mercredi passé, je crois—pour une rencontre jeudi. J'ai trouvé cela un peu court comme avis. Jeudi, c'était impossible. Je devais me rendre à Kapuskasing. Le secrétaire du comité, M. Crouch, m'a donc informé que je serais invité à la réunion prévue pour février.

**M. Lonsdale:** Comme nous le disions à l'Association minière du Canada, lundi soir passé, il y a eu, semble-t-il, malentendu sur le rôle de chaque partenaire dans le programme de formation. Chacun se serait montré, peut-être, trop jaloux de ses prérogatives. Vous avez raison de réclamer la chance d'expliquer l'excellent travail accompli dans le passé par le *Northern College*. Il faudra bien faire comprendre aux gens des mines que leurs propres programmes ne sont pas menacés, que votre aide ne touche en rien leur prérogative de formation et d'accréditation.

**M. Drysdale:** L'Association minière du Canada et celle d'Ontario n'ignorent rien du *Northern College* grâce à son école des mines d'Haileybury. Elles ne devraient rien redouter des intentions du Collège.



## [Texte]

**Mr. Lonsdale:** But somewhere along the line there seems to have been either a misunderstanding or somebody has given you the wrong information, because you are aware, and I am aware, and everybody is obviously aware—certainly The Mining Association of Canada is aware of the work that Northern College and the Haileybury School of Mines have done. I think you have made the point, so it is not a question of their not being aware, it is a question then of something else behind the scenes that we do not know about. I think through your meeting and with my efforts that we will get down to the bottom of it. We are missing an opportunity and I think, as you have indicated, we have a facility that can provide that service. It would be a shame if we did not take advantage of it.

**Mr. Drysdale:** Mr. Lonsdale, as I mentioned, Timmins is opening up new gold mines—the old gold mines actually, not new gold mines. The Detour Lake gold mine is opening. We hear talk about the phosphate mining in the north, and as soon as the transportation of sulphuric acid from Texas Gulf is reasonable, we may go into fertilizer production. So there is going to be a need for mine workers.

**Mr. Lonsdale:** Thank you.

**Le président:** Merci, monsieur Lonsdale.

Monsieur Drysdale, je voudrais d'abord vous demander une question d'ordre général et c'est un point qui a été soulevé souvent à l'occasion de nos réunions précédentes. Quelles sont vos relations avec les centres de la main-d'œuvre du Canada? Est-ce que vous êtes satisfait des relations que vous avez avec ces gens-là et est-ce que vous avez des suggestions à nous formuler pour améliorer les services, les rendre plus efficaces?

Deuxièmement, est-ce que les lois fédérales actuelles répondent, selon vous, aux besoins de l'emploi ou s'il y a des changements à apporter à ces lois pour les rendre plus utiles pour ceux qui sont en chômage? Et je vais vous donner un exemple. On nous dit souvent que les lois fédérales prévoient la formation de personnes dans des domaines où il n'y a pas de place, alors que dans des domaines où il y aurait des besoins, il n'y a pas d'entraînement, pas de formation.

• 1035

**Mr. Drysdale:** Mr. Chairman, in northern Ontario we are very close-knit community, and by that I mean everyone knows everything that is going on in northern Ontario. I just have to walk down the street—as a matter of fact, my wife refuses to walk down the street with me because I have a meeting on every corner—so and so has a son in jail, or someone is pregnant and they have got a problem, or someone needs a course, and so on. So when you ask how we get on with the manager of the Manpower Centre, well, we know each other and we know that together we have to survive in northern Ontario. We have excellent relationships with the manager of the Manpower Centre, the present manager of the Manpower Centre. I cannot say that for previous managers. For example, I remember back in 1969—and this was a long time ago—we had no Manpower retraining programs in Kirkland Lake whatsoever, none at all. It was only because of the agitation of the French that the French people were able to get some French Manpower programs, and once that was pro-

## [Traduction]

**M. Lonsdale:** Il semble qu'à un certain moment, il y aurait eu malentendu ou mauvaise information. Ce qu'ont réalisé le *Northern College* et son école des mines d'Haileybury, vous le savez et je le sais, tout le monde le sait. Chose certaine, l'Association minière du Canada le sait parfaitement. Vous avez raison. Ce n'est pas une question d'ignorance. Il y a quelque chose sous roche qui nous échappe. Nous trouverons ce qui cloche, grâce à votre rencontre et aux efforts que je me propose de faire. Une belle occasion est manquée. Comme vous le dites, tout est là prêt à rendre le service. Il serait dommage qu'on n'en profite pas.

**M. Drysdale:** M. Lonsdale, je le répète, à Timmins s'ouvrirent de nouvelles mines d'or, ou plutôt seront remises en exploitation les anciennes mines. Il en est de même au lac Détour. On parle de phosphate dans le Nord et, dès que deviendra abordable le transport de l'acide sulphurique de Texas Gulf, la production de fertilisants devient possible. C'est assez dire qu'il en faudra des mineurs.

**M. Lonsdale:** Je vous remercie.

**The Chairman:** Thank you, Mr. Lonsdale.

May I, Mr. Drysdale, ask a general question on an issue often raised in past meetings. What are your relationship with Canada Manpower Centres? Are you satisfied with the kind of contacts you have with them and do you have suggestions to improve the services, to make them more effective?

Secondly, do you feel that the present federal legislation meets the needs of employment? Should changes be made so that it would be more useful for the unemployed? For example, we are told that the federal legislation provides training in fields where there is no employment while where the needs are, no provision for training is provided.

**M. Drysdale:** Monsieur le président, ce sont comme des villages dans le Nord d'Ontario, c'est-à-dire que chacun se connaît et sait tout ce qui se passe. Il me suffit de me promener dans la rue pour tout savoir,—soit dit en passant, ma femme refuse de m'accompagner parce qu'à chaque intersection, j'aurai immanquablement une rencontre.—Celui-ci a un fils en prison, celle-là est enceinte. Un couple a des problèmes, un autre aurait besoin de cours, etc. etc. Aussi, quand vous me demandez si je m'accorde avec le directeur du Centre de main-d'œuvre, je puis dire que nous nous connaissons et que nous savons que nous devons vivre ensemble dans le Nord. J'ai d'excellentes relations avec le directeur du Centre, l'actuel, s'entend. Je ne puis en dire autant de ses prédécesseurs. Par exemple, je me rappelle qu'en 1969,—il y a longtemps, n'est-ce pas,—il n'y avait aucun programme de recyclage de la main-d'œuvre à Kirkland Lake. Aucun. Pas du tout. Les francophones ont réussi d'abord à en avoir après s'être fameusement démenés. Les anglophones se sont dit: «Pourquoi pas nous



## [Text]

duced the English came along and said, well if the French can have it the English need it, so eventually we got into the Manpower training programs. But those days seem to have gone and we seem to have a much better organization in the Manpower Centre.

We do meet with the Manager of the Manpower Centre regularly. We meet with Mel Saucier, who is the regional economist for the area, to try and determine the needs. But the managers of the Manpower Centres have some apparent restrictions. For example, we have the only, what you call, "saw-filing" program in the province of Ontario. It is a program whereby you are trained to repair, maintain, the saws in the industry. A saw-filer is a highly paid person. A saw-filer can start at \$12,000 a year and go up to \$20,000 a year. He is on call 24 hours a day to keep the mill going, et cetera. Now our program in Timmins—we have one in Timmins—can take 20 students, 30 students, but the local managers in the Manpower Centres quite often can find only eight students. In southern Ontario there must be students who would like to come and work in the north, get off unemployment. You are a king in the sawmill industry if you are a saw-filer. If you do not have those mills going, you know, you control the whole thing.

I often wonder whether or not some of the managers in the north get the type of co-operation they should get from their fellow managers in the south in helping them to bring up to the north the students that are needed. This applies not only to our saw-filing. We have the only electrical-machine repair program in the province of Ontario. That is incredible when you consider that here we are, way the hell in the north, far from everywhere, all the electrical industries in Hamilton, and yet we run the only electrical-machine repair program in the north. This is rewinding of motors. That program should be filled with 40 students, at least 40 students. We are lucky if we get 15. That is another case where the managers appear to do their best, but quite often I feel that the managers in the south somehow let them down in those programs too. So you are right that when there are job opportunities in saw-filing, electrical-machine repair—I think they are about our two main problem areas—we cannot always get the number of students that are necessary.

The only thing that I feel wrong with legislation is that it is fine to predict the future, as the federal people do in their documents on future shortages, et cetera, but I think they have got to start putting money down for future training and not just for present vacancies. We have got to start putting it down. They have done in the past. I have to admit that about academic upgrading. That is futuristic thinking. You are academically upgrading people at least a year ahead of the time they will be going into the skilled force. That is reasonable. But I think somehow we have to do more predictions. Let us take, for example, the need for computer workers. Someone has to start putting some money down, or organization, not always money. I am not hell-bent for money. For example, we run programs in Northern College with relatively little cost, like our diesel mechanic programs. We do not have a diesel engine. We do not own a diesel engine. We go out into

## [Translation]

aussi? Et c'est ainsi que nous avons eu des programmes de formation. Ça, c'est le passé. Aujourd'hui le Centre paraît mieux organisé.

Nous rencontrons régulièrement le directeur du Centre de main-d'œuvre. Nous rencontrons aussi Mel Saucier, l'économiste de la région afin de déterminer ensemble les besoins. Mais le directeur semble avoir des contraintes. Prenons un exemple. Nous sommes les seuls en Ontario à donner un cours d'affûtage. Ce cours enseigne comment réparer et entretenir les scies dans les entreprises. Le métier est payant. Le salaire peut commencer à \$12,000 et atteindre \$20,000 par année. L'affûteur doit être disponible 24 heures sur 24, etc. Or notre cours se donne à Timmins et peut accueillir de 20 à 30 étudiants. Cependant, les centres locaux de main-d'œuvre ne réussissent à n'en trouver que huit. Pourtant il doit y avoir dans le Sud des gens qui aimeraient venir travailler dans le Nord et sortir du chômage. L'affûteur est un homme respecté dans une scierie. Sans lui, l'activité cesse.

Je me demande parfois si les Centres du Nord reçoivent des Centres du Sud la collaboration dont ils sont en droit de s'attendre, quand il s'agit de recruter des étudiants dont le besoin se fait sentir. Ce n'est pas seulement le cas pour les affûteurs. Nous donnons aussi le seul cours de la province pour la formation des réparateurs de machines électriques. C'est inimaginable, mais c'est un fait: le seul cours est ici au fin fond du nord et l'industrie électrique est à Hamilton. Il s'agit d'un cours de réparation de moteurs. Il y a de la place pour quarante étudiants et nous sommes chanceux si nous en trouvons 15. Ici aussi le directeur du Centre semble faire tout son possible, mais il ne semble pas recevoir le concours de ses confrères du Sud. Vous avez raison. Quand il y a pénurie d'affûteurs et de réparateurs de machines électriques,—les deux seuls qui font problème,—il n'est pas toujours possible d'avoir le nombre voulu d'étudiants.

Quant aux reproches que je pourrais faire aux lois fédérales, je dois dire qu'il est bien beau de prédire l'avenir, comme les fonctionnaires ne cessent de le faire dans leurs études prévisionnelles, mais que le temps est venu de prévoir des fonds de formation pour les pénuries futures et non seulement pour les pénuries actuelles. Le temps est venu de le faire. Je dois admettre que cela a déjà été fait pour l'instruction générale. C'était prévoir, car il faut, pour rehausser l'instruction, au moins un an d'avance sur l'entrée au travail. C'est bien, mais il faut faire davantage. Prenons le besoin d'informaticiens. Il faut commencer à trouver de l'argent. À organiser aussi, car ce n'est pas toujours l'argent qui manque. Je ne suis pas trop exigeant là-dessus. Au *Northern College*, nous donnons des cours qui coûtent presque rien, le cours de diesel, par exemple. Nous n'avons pas de moteur diesel, nous n'en possédons pas. Nous allons chercher les moteurs diesel défectueux dans les

*[Texte]*

industry and we bring in all the broken diesels from industry and we repair them for them. Our saw filing program: We do not own a saw yet there are hundreds of huge valuable saws in that shop, all from industry.

• 1040

Our millwright program: We do not own a piece of millwright equipment in the shop that has not come in from industry. We repair chippers, debarkers, edgers, planers, the whole thing.

So when it comes to programs of the future we do not need a lot of money but I do think someone at some time has to look at the legislation of the future and put some money forward for training people for the future.

I really do not have anything else to say on that, Mr. Chairman.

**Le président:** Monsieur Drysdale, pouvez-vous me dire si dans votre collège vous donnez à vos étudiants des cours pratiques? Vous avez parlé à un certain moment de l'importance de ne pas toujours insister sur le côté académique, mais dans votre collège, est-ce que vous donnez des cours pratiques? Parce que souvent les jeunes qui sortent des collèges, lorsqu'ils veulent entrer dans les industries, on leur demande: avez-vous de l'expérience? Et malheureusement, comme ils sortent des collèges, ils n'en ont pas et ils n'obtiennent pas les emplois. Alors, est-ce que dans votre collège, actuellement ou à l'avenir, vous entendez orienter vos cours vers l'aspect pratique tout en donnant évidemment des bases académiques qui sont nécessaires?

**Mr. Drysdale:** Mr. Chairman, I am a fitter by trade and when I was a fitter I spent five years on the tools, I spent two years in a drawing office and I continue on. So I think I have a very great interest in the practical training that is necessary for our students.

Now, our retraining programs are practical-oriented, for example: our diesel mechanics actually work on diesel engines that are brought into the college for repair. Our millwright students rebuild huge pieces of forestry equipment that they will meet in industry. So you can forget all the programs that are listed in Appendix 7. You can presume that each one of those jobs there is practical-oriented with very little theory associated with them. When you look there, you see you have appliance servicing, carpentry, construction trades, cutters and skidders, diamond drillers—they are all very practical.

Now, with regard to the post-secondary students, I will have to admit that some of the post-secondary students do not receive as much practical training as they should get before going into business and industry. Business graduates, for example, do not go and work in business houses before they are employed, but they are given many of the skills that are necessary for those business houses. One of the reasons that we cannot do that to a great extent in the north is the sparsity of co-operative practical training opportunities. In other words, with 60 business graduates at Kirkland Lake campus there are not enough business houses in this community, I do not think,

*[Traduction]*

entreprises et nous les réparons. Pour notre cours d'affûtage, nous ne possédons aucune scie et pourtant l'atelier est pleine de grosses scies coûteuses, toutes venant des entreprises.

Nous avons un cours pour les chefs machinistes. Toutes les machines que nous trouvons dans l'atelier appartiennent à l'industrie. Nous réparons déchiqueteuses, écorceuses, délinéuses, rabatoirs, tout enfin.

Quand il s'agit de programmes axés sur l'avenir, ce ne sont pas des sommes considérables qu'il nous faut. N'empêche qu'on devrait un jour examiner les lois faites pour l'avenir et prévoir des fonds pour former les travailleurs qu'il faudra demain.

Je n'ai rien d'autre à ajouter sur ce point, monsieur le président.

**The Chairman:** Mr. Drysdale, could you tell me if, in your college, practical training is given? You mentioned at a certain point that it was important not to always emphasize the academic aspect, but does Northern College provide practical courses? If often happens, when graduates join the work force, they are asked for experience. Obviously being graduates, the answer is no and they get no job. Is it the intention of your college to have, now and in the future, courses practice-oriented without neglecting any necessary academic instruction?

**M. Drysdale:** Monsieur le président, je suis ajusteur de métier. J'ai commencé par passer cinq ans à travailler sur les machines, ensuite deux ans au dessin industriel et ainsi de suite. C'est dire l'intérêt que je porte à la formation pratique nécessaire à nos étudiants.

Nos cours de recyclage sont des cours pratiques. Par exemple, nos futurs mécaniciens diesel travaillent sur les moteurs diesel qu'ils apporteront pour réparation les entreprises. Nos futurs chefs machinistes reconstruisent les grosses machines forestières qu'ils conduiront plus tard. Vous pouvez oublier tous les programmes énumérés à l'appendice 7. Pour tous les métiers nommés, soyez assurés que les cours pratiques, qu'il y a très peu de théorie. Vous voyez là la réparation d'électroménagers, la menuiserie, les métiers de la construction, du bois, le forage, tous les cours sont vraiment pratiques.

Par contre, en ce qui concerne nos étudiants post-secondaires, il faut admettre qu'ils ne reçoivent pas toute la formation pratique qu'ils devraient recevoir avant d'entrer dans les maisons d'affaires et les industries. Les diplômés en commerce, par exemple, n'auront pas fait de stage dans les maisons d'affaires quand ils seront engagés. Ils auront néanmoins appris bien des techniques nécessaires dans les affaires. Une des raisons qui rendent impossibles les stages dans le Nord, c'est le peu d'enseignement coopératif existant. En d'autres termes, pour nos 60 étudiants en commerce à Kirkland Lake, la localité ne compte pas assez de maisons d'affaires pour

**[Text]**

to send all our graduates out for a one-month or two-month sessions. We would like to have it. Our nurses all have practical training, they are all fitted into the hospital and given clinical training.

I have to agree with you that there is a shortage of it. But the types of programs where there is a shortage of it are the business and technical programs. In the technical programs, for example, if you consider the mechanical, they do a lot of theoretical work, they do a lot of shop work, machine shop, et cetera, but, if you are talking about practical experience, they do not go out into industry and work for a period of time in order to get that sort of training before they obtain employment.

• 1045

**Le président:** Dans le document forestier, on dit que l'électronique est appelé à remplacer beaucoup d'employés. Aussi il semble ne pas y avoir d'espoir pour des emplois nouveaux dans ce domaine-là. Est-ce que j'ai raison d'être aussi pessimiste et, si j'ai raison, est-ce qu'il y a d'autres domaines où vous espérez pouvoir compenser? Par exemple, vous avez parlé de nouvelles mines. Une chose me surprend depuis que l'or est passé de \$160 l'once à \$760, il n'y a pas eu tellement de nouvelles mines d'ouvertes! Est-ce qu'il y a de l'espoir de ce côté-là? Quelles sont vos réactions pour ces deux domaines-là, le domaine forestier et le domaine des mines?

**Mr. Drysdale:** First of all, we run what is known as a cutter's and skidder's program. This is where we take the students out into the forest, we teach them how to cut timber and how to skid it back to the site. We have manpower training programs. We run this program continuously in Hearst and in the Cochrane area. It is an ongoing program which has been going on for years and years, and we do not seem to be able to satisfy the need for workers in cutting and skidding.

Recently they have introduced some new equipment which is for—I think it is called bunching and felling. The equipment is very mechanical. It goes into the forest; it takes the tree, cuts the tree, delimbs the tree. It is more mechanized than cutting and skidding, et cetera, and cutting the limbs off with the ordinary power saw. So we are in that program now. So if the cutters and skidders ever become unemployed, we are training them for the new bunching and delimbing tree processing.

About the electronics field, I believe you must be referring to the pulp and paper industry, where most of the controls will be microprocessed and they will not be the old hydraulic or pneumatic controls. We are already meeting with the industries in the Kapuskasing-Iroquois Falls area, to retrain their millwrights in the new processes.

I do not really see a great loss of employees. There are not a great many employees in the pulp and paper industry as it is, in the actual plant itself. There is a huge crew of millwrights in those plants, and they will still be there, except that they will need retraining. We will retrain them.

**[Translation]**

permettre à chacun de faire un stage d'un ou de deux mois. Nous le déplorons. Nos infirmières, elles, reçoivent une formation pratique. Elles trouvent toutes place dans les hôpitaux et obtiennent des cours cliniques.

Il me faut être d'accord avec vous et dire qu'il y a là des lacunes, mais ces lacunes se cantonnent dans les programmes de commerce et les cours techniques. Dans ceux-ci, l'étudiant en mécanique fait beaucoup de travaux théoriques, beaucoup de travaux en atelier et sur machine, mais il n'acquiert aucune expérience pratique. Il ne va pas dans l'entreprise faire un stage qui lui donnerait de l'expérience avant de se trouver un poste.

**The Chairman:** In the forest industry, it is said that electronics will come to replace a great number of employees. So it seems there is no hope for new jobs in that field. Am I right in being pessimistic and, if so, are there other fields to compensate? For example, you mentioned new mines. As a matter of fact, with gold climbing from \$160 to \$760 an ounce, I am surprised so few new gold mines have been opened. Are there any grounds for hope there. What are your reactions in both cases: forest industry and mining industry?

**M. Drysdale:** Disons d'abord que nous formons des ouvriers dont la tâche sera d'abattre les arbres et de les transporter. Nous amenons nos étudiants dans la forêt et nous leur enseignons comment couper un arbre et l'amener où il se doit. C'est un programme de formation de main-d'œuvre. Nous le donnons sans arrêt à Hearst et dans la région de Cochrane. Il dure depuis des années et, néanmoins, il semble toujours y avoir pénurie de travailleurs pour ces tâches.

Dernièrement, est apparue une nouvelle machine, sorte d'abatteuse. C'est très sophistiqué. Elle agrippe l'arbre, le coupe et l'ébranche. Elle fait plus mécaniquement que le coupage, le transport et l'ébranchage à la scie mécanique. Nous nous y intéressons et, si les préposés au coupage et au transport perdent leur poste, nous les formons à utiliser la nouvelle machine.

Pour ce qui est de l'électronique, sans doute songez-vous aux pâtes et papiers où les micro-processeurs remplacent les anciens procédés hydrauliques et pneumatiques. Déjà nous discutons avec les industries de la région de Kapuskasing-Iroquois Falls en vue d'enseigner les nouveaux procédés à leurs ouvriers.

A vrai dire, je ne vois pas là beaucoup de perte d'emplois. Déjà, dans les pâtes et papiers, il n'y a pas tellement d'ouvriers à l'usine même. Les conducteurs de machine sont nombreux. Ils y seront toujours, après recyclage. Et nous les recyclerons.



## [Texte]

About the mining industries, I do see opportunities in the mining industry. I see opportunities in the Onakawana development, whether it goes to a 1,000 megawatt set or to a methanol production plant. I see tremendous opportunities there. We have the skills to train them.

I am not pessimistic about a loss of jobs. Like you, I read in the press that by 1990 there will not be a human hand touching material being processed in the manufacturing industries, and here we are worrying about shortage of trade skills and that sort of thing. Maybe we should be worrying about training people to develop computer programs—people who can write the programs. There is a terrible shortage there.

When I bought our first computer for Northern College, it must have cost \$1.5 million or \$2 million. With that computer we were given free, by IBM, \$0.5 million, roughly, of software program material. The cost of computers has come down so phenomenally now that I can buy the same computer for \$100,000. I still need \$1.5 million worth of software, but the computer companies are now saying to me you can have the computer, but we sure as hell cannot afford to give you the software. That is what is happening today: we have all these computers around which are being developed, but we do not have program-writers; we do not have the software developers.

• 1050

When you are talking about the mining industries and all these other industries in the North becoming very electronic-oriented and computer-oriented—someone has to manage the computers; someone has to be able to manipulate the programs in the computers to get the desired results and the output, so I am not pessimistic.

We have one of the highest educated work forces in the world now. We have more people in post-secondary education probably than any other country in the world, and yet we are not using them effectively. We are still acting like a developing nation with some of our labour programs at the moment, expecting people to work and do things that we can do electronically through a computer.

**The Chairman:** So, in general, then, you do not foresee any unemployment problem in the future in this area?

**Mr. Drysdale:** If you look at the demography, you find that back in 1960, I think it was, we had the highest birth rate. We are now in the eighties, so you have the highest numbers of youth going through. Everyone is saying that the youth are one thing or another; yet the unemployed that I see in the future could well be that huge number of people who are 20 in 1980, who will be 30 in 1990, who will be 40 in the year 2000, because there is such a hell of a lot of them that there is not the kind of opportunities available for them all in the future. In the seventies the births were so low that in 1990 there will be so few young people coming on the market that I do not know where we are going to get the young people to do the jobs. I think our demographers and our planners have to get together and do some better forecasting.

## [Traduction]

Pour ce qui est des mines, les perspectives sont bonnes. Le projet d'Onakawana est prometteur, quelque orientation qu'il prenne; 1000 mégawatts ou méthanol. Il y a là beaucoup d'espoir et nous pouvons former la main-d'œuvre.

Je ne vois pas l'avenir trop en noir pour ce qui est de l'emploi. Comme vous, je lis bien dans les journaux qu'en 1990 les produits en fabrication ne seront touchés par aucune main humaine. Et nous sommes ici à nous inquiéter de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée et autre chose semblable. Nous ferions peut-être mieux de voir à former des programmeurs, des gens qui écrivent des programmes d'informatique. Là la rareté est criante.

Quand j'ai acheté le premier ordinateur pour le Northern College, j'ai dû déboursier entre un million et demi et deux millions, mais I.B.M. m'a fait cadeau en même temps de tout près de \$500,000 de logiciel. Le prix de l'ordinateur a dégringolé et je pourrais avoir le même aujourd'hui pour \$100,000. J'ai encore besoin de logiciel pour un million et demi. On me dit: «Prenez l'ordinateur. Quant au logiciel, la compagnie n'est pas assez riche pour vous l'offrir gratuitement». Voilà ce qui arrive. Les ordinateurs abondent et se multiplient, mais il n'y a personne pour écrire les programmes et pour établir le logiciel.

On peut parler de l'automatisation, plus ou moins poussée, des entreprises minières et des autres entreprises du Nord, mais il ne faut pas oublier qu'il faut quelqu'un pour s'occuper des ordinateurs. Quelqu'un pour les programmer de façon à obtenir les résultats et la production attendus. En conséquence, je ne suis pas pessimiste.

Aujourd'hui notre population active compte parmi les plus instruites du monde. Nous avons plus de gens aux études post-secondaires que peut-être n'importe quel autre pays. Mais nous ne les utilisons pas efficacement. Nous faisons comme si nous étions un pays en développement: certains de nos programmes préparent les gens à des travaux que nous pouvons faire faire par l'ordinateur.

**Le président:** Donc, en général, vous ne prévoyez pas de pénurie d'emplois dans l'avenir dans cette région-ci?

**M. Drysdale:** Voyons ce que dit la démographie. En 1960, je crois, nous affichions le plus haut taux de natalité. Aujourd'hui, par conséquent, en 1980, la jeunesse est plus nombreuse que jamais. On dit bien qu'elle est comme ci et comme ça; n'empêche que les chômeurs de l'avenir pourraient bien être ceux qui ont 20 ans aujourd'hui, qui auront 30 ans en 1990 et 40, en l'an 2000, car ils sont si nombreux qu'il peut bien ne pas avoir assez d'emplois pour tous dans le futur. Par contre les années 70 ont connu un taux de natalité si bas qu'il y aura si peu de jeunes qui entreront sur le marché du travail en 1990 qu'on peut se demander où on les prendra pour faire le travail. Il est temps que nos démographes et nos planificateurs se parlent et nous donnent des prévisions valables.



*[Text]*

It is only a few years ago that a restriction was put on our nursing programs, because there were so many nurses being produced they could not get jobs. There is a shortage of nurses in the Province of Ontario today and yet it is only three years since there was a huge surplus of nurses. I do think our methods of manpower forecasting and predicting manpower have to be refined somewhat before we can say that there are going to be a terrible lot of unemployed workers in the future.

**Mr. Lonsdale:** Do you think, Mr. Drysdale, that this forecasting has to be on a national basis or should it be more restricted to regions and local municipalities, such as Northern College has been doing up here?

**Mr. Drysdale:** It has to be on a local basis. As I said, I have some beautiful data on national and even on the province of Ontario, but it does not get down to Timmins, for example. You know I have all kinds of data here. I have a list of workers in Timmins, to give you an idea of the sort of problem that exists. This is what we are talking about in the Timmins area. The biggest employer is Texas Gulf, almost 3,000 workers. The next biggest employer is the Timmins Board of Education with 650 employees. The next biggest employer is the City of Timmins itself with 600 employees; Dome, 540; St. Mary's Hospital, 400. We have it right down to specific details here. Now if we can get right down to meet with these people. As I mentioned in my brief I met some brilliant people when I went to Ottawa with Dr. Perry who was the Deputy Minister of Manpower—brilliant—but they sure as hell did not get the information back up to us with their model. What we want is simple models that we can use; that we can give to business and industry here that will help in the forecasts. Not these huge diatribes that we get from time to time on what the problems of the future are et cetera. We need some simple models to forecast manpower needs in the future in northern Ontario, so we can get right down to . . .

**The Chairman:** What we need is statistics from the employers.

**Mr. Drysdale:** Well, yes. The employers are the people who, in the past, have never bothered because there were always plenty of workers; there has always been a surplus of workers. I think the federal government has done a remarkable job, an excellent job, but they just cannot do it without the input from business and industry.

I can tell you how many people I am going to need in the next five years and I do not know why other people cannot do the same.

**Le président:** Monsieur Drysdale, est-ce que vous avez des statistiques au sujet des étudiants qui sont sortis de votre collège, à savoir combien d'entre eux se sont placés dans le domaine où ils ont étudié? Et deuxièmement, avez-vous fait un relevé des statistiques au sujet du temps que cela a pris à ces jeunes-là pour se placer? Autrement dit, l'efficacité de vos cours a-t-elle été évaluée d'une façon ou d'une autre?

**Mr. Drysdale:** Mr. Chairman, every year we produce what is called a Northern College graduate placement report. In this graduate placement report we stipulate the number of graduates who are available for employment, the number who are working, who are in related jobs, unrelated jobs, and those who

*[Translation]*

Il y a quelques années, il a fallu réduire notre programme de formation d'infirmières faute de débouchés. Aujourd'hui, à peine trois ans plus tard, il y a pénurie d'infirmières partout en Ontario. Il faut, je crois, raffiner un peu nos méthodes de prévision de main-d'œuvre avant d'affirmer qu'il y aura beaucoup de chômage dans l'avenir.

**M. Lonsdale:** Croyez-vous, monsieur Drysdale, que les prévisions doivent être établies à l'échelle nationale ou sur une base plus restreinte, à l'échelon de la région ou de la municipalité, comme vous le faites ici au Northern College?

**M. Drysdale:** Sur une base locale, évidemment. Comme je l'ai dit, j'ai de bien beaux chiffres pour le pays et même pour la province, mais ça ne me dit rien pour Timmins, par exemple. Pour ma part, j'ai toutes sortes de données sur Timmins. Pour vous donner une idée, voici la liste des travailleurs de Timmins. C'est ce qui nous préoccupe ici. Le gros employeur est Texas Gulf, près de 3,000 ouvriers. Ensuite le Conseil scolaire, 650 employés. Viennent ensuite la ville elle-même: 600; Dome 540, l'hôpital St. Mary's, 400. Tout est détaillé ici. Il suffit de voir les gens. Comme je le mentionne dans mon mémoire, j'ai rencontré des fonctionnaires très compétents quand je suis allé à Ottawa voir le Dr Perry, alors sous-ministre de la Main-d'œuvre. Ils étaient très intelligents, mais, chose certaine, leur modèle ne nous a donné aucune information utile pour nous. Il nous faut une formule simple, facile à utiliser par nous et par les commerces et les entreprises locales pour établir des prévisions. Foin des grands discours que de temps à autre on nous sert sur les problèmes de l'avenir, etc. Ce dont nous avons besoin, c'est d'un procédé simple pour établir les besoins futurs de main-d'œuvre dans le Nord. Afin que nous puissions . . .

**Le président:** Ce qu'il nous faut, ce sont des statistiques de la part des employeurs.

**M. Drysdale:** En effet. Dans le passé les employeurs ne se sont jamais préoccupés de cela. La main-d'œuvre était abondante; il y avait toujours un excédent. A mon avis, le gouvernement fédéral a fait un bon travail, un excellent travail, mais il ne saurait se passer du concours des milieux d'affaires et des entreprises.

Je puis vous dire, moi, combien de personnes il me faudra au cours des cinq prochaines années. Pourquoi les autres ne le pourraient-ils pas?

**The Chairman:** Mr. Drysdale, would you have available any statistics concerning graduates from your college. For example, how many of them found employment in the field of their studies? Also have you compiled any data on the time it took them after graduation to find a position? In other words, was the effectiveness of your programs ever evaluated in one way or another?

**M. Drysdale:** Monsieur le président, chaque année nous produisons un rapport sur le placement des diplômés du Northern College. On y trouve des chiffres sous les rubriques suivantes: diplômés disponibles pour un emploi; diplômés au travail, dans un poste de leur discipline, dans un autre poste,

## [Texte]

are still seeking work, the number who go on to further education, et cetera. That data is available for every college in the Province of Ontario. In addition to that, as ours is a small college our student services officers have very close contact with the students. For example, taking the Haileybury School of Mines, the Haileybury School of Mines knows exactly where every student who graduates works. They know where they have gone. They get them into their alumni association and track them down for the rest of their lives. So I would say that the Haileybury School of Mines is a unique school in Canada and should be supported as a mining school, and we should stop this sort of fragmentation that is starting to occur in colleges.

As to our other programs, we are probably not as well informed on where the business graduates go, et cetera, and the secretarial graduates, but what we can tell you is that approximately 50 per cent of our graduates in northern Ontario emigrate to the south because of employment; as to the 50 per cent who are left up here, we have very good details on their work.

You ask, how long does it take a graduate to get a job? That depends, obviously, upon the employment scene at that time, but I would say that, starting in May, we would have at least 30 per cent, 40 per cent, 50 per cent of the graduates going straight into employment in May. By September, the number is probably up to about 70 per cent or 80 per cent, and by the following May I would say that we have about 90 per cent of our graduates employed—the rest are probably ones whom we cannot track down. We can give you specifics on those details if you wish them.

**The Chairman:** Have you any more questions, Mr. Lonsdale?

**Mr. Lonsdale:** Perhaps just one, Mr. Chairman. As you know, we have research people with us, Mr. Drysdale, who from time to time, in order to assist them in preparing more information, sometimes pass us questions to ask. One of the matters that they would like you, perhaps to expand upon is the kinds of programs there are, or whether there are any programs, with respect to literacy programming in Northern College in terms of upgrading individuals. We talked about some people with a minimum of grade 5 education; what they would like is a bit of a rundown as to the kinds and the quantity of those literacy or upgrading programs.

**Mr. Drysdale:** Let us start with the mentally retarded or the mentally handicapped. We teach life skills to the mentally retarded and the mentally handicapped that they send us in Hearst, Kirkland Lake, and in the Haileybury area. The French-speaking centre for the mentally retarded in Hearst is the only one in the Province of Ontario. We have a volunteer literacy program, whereby we teach the public how to teach illiterates—and I use the word "illiterates" for simplicity. In other words, we advertise in the press and ask people if they would be interested in volunteering to teach the illiterates. We bring them in, we teach them how to teach; we have packaged material for teaching the illiterates, we are very well trained in this. We have the illiteracy program now in Kapuskasing, in Timmins—I would like to ask one of my deans, who is here.

## [Traduction]

diplômés se cherchant un emploi, ceux qui poursuivent leurs études, etc. Ces données sont disponibles pour tous les collèges d'Ontario. En outre, notre collège n'étant pas un gros établissement, notre service des étudiants ne perd jamais de vue nos diplômés. Par exemple, notre école des mines d'Haileybury sait exactement où travaille chacun de ses diplômés. Elle les suit, les enrôle dans l'association des anciens et n'en perd pas trace jusqu'à la fin de leur vie. L'école d'Haileybury est unique en son genre au Canada et, comme école de mines, elle mérite l'appui de tous. Il faut arrêter cette fragmentation qui commence dans les collèges.

Pour nos autres cours, nos renseignements sont peut-être moins précis, notamment sur le sort de nos diplômés en commerce et en secrétariat. Ce que nous savons, c'est qu'environ la moitié émigrent vers le sud pour travailler. Pour l'autre moitié, nous sommes renseignés par le menu.

Le temps que cela prend pour trouver un emploi? Ça dépend évidemment de la situation de l'emploi au jour de la graduation. En mai prochain, dès mai, 30, 40, 50 p. 100 seront employés. En septembre le chiffre atteindra probablement 70 ou 80 p. 100. En mai suivant, 90 p. 100. Le reste, ce sont peut-être ceux dont on a perdu la trace. Je puis vous donner des chiffres précis, si vous le voulez.

**Le président:** Désirez-vous poser d'autres questions, monsieur Lonsdale?

**M. Lonsdale:** J'en aurai une autre, monsieur le président. Comme vous le savez, monsieur Drysdale, nous avons avec nous des chercheurs. Il arrive, pour avoir des précisions pour leur travail, qu'ils nous demandent de poser certaines questions. Un point qu'ils aimeraient vous voir développer, c'est la question des programmes, si tels programmes existent, qui ont pour objet d'enseigner à lire et à écrire à ceux dont il faut relever l'instruction. On a parlé de gens ne justifiant que d'une 5<sup>e</sup> année. Que pouvez-vous leur dire sur le nombre et le genre de ces programmes d'alphabetisation.

**M. Drysdale:** Parlons d'abord des attardés ou des handicapés mentaux. A ceux qu'on nous envoie à Hearst, à Kirkland Lake et dans la région d'Haileybury, nous enseignons les rudiments nécessaires à la vie. Le centre francophone de Hearst pour les attardés mentaux est le seul de la province. Nous avons, à l'intention des bénévoles, un programme qui enseigne comment enseigner à ceux qui ne savent ni lire ni écrire, mettons les analphabètes, pour simplifier. Par la voie des journaux, nous faisons appel à ceux qui aimeraient bénévolement enseigner à ces gens. Nous les faisons venir, nous leur enseignons comment enseigner; nous avons le matériel nécessaire, nous sommes compétents en cette matière. Le programme existe à Kapuskasing, à Timmins. J'aimerais faire appel à l'un des mes doyens qui sont ici. Je regrette, j'ai oublié

## [Text]

By the way, I am sorry, I did not introduce them. I have two deans with me, Dean Jones, the chap with the beard, from the Kirkland Lake campus, and Dean Baumert, in the yellow shirt, who is the dean from the Timmins campus. Dean Jones, did we get the illiteracy program going? So we do have the programs in place for teaching the illiterate and the reason we use it through volunteers is that we can receive no money from the government for teaching the illiterate. There is no money available for teaching the illiterate. Apart from that, it is too expensive. Literacy training has to be on a one-to-one basis and it is just impossible to do that. We have gone to church groups and we have found that the people in the church groups have been looking for something very productive to do. Teaching the illiterate seems to be a rewarding experience and they are involved in it. The question I was asking Dean Jones was whether we got the volunteer literacy program started in Kirkland Lake.

• 1100

**Mr. Jones:** Yes, I think they have run through two classes.

**Mr. Drysdale:** Mr. Chairman, we have two classes being offered in Kirkland Lake.

**The Chairman:** Do you want to add some more comments, Dean Jones?

**Mr. Jones:** No.

**Mr. Lonsdale:** One final question: I notice in the January 14 edition of the *Northern Daily News*, Mr. Drysdale, that the local personnel director is not hiring people in the local mines. The headline reads, and you have probably seen it, "No Shortage of Skilled Tradesmen in Area Mines". This perhaps may be true of Kirkland Lake particularly, but it certainly is not true of Timmins, where I understand Texas Gulf is having a great deal of difficulty getting skilled tradesmen to fill the job vacancies that they have there now. I was just wondering, if this is a true reflection of the Kirkland Lake area and if the Timmins area has indeed a great shortage with respect to skilled tradesmen.

**Mr. Drysdale:** We work with Texas Gulf to train their millwrights. We have a day-release program with Texas Gulf in heavy-duty diesel mechanics, so there is a shortage in diesel mechanics. We recently hired one of the senior electricians from Texas Gulf to teach for us and I had a personal call from the vice-president of Texas Gulf giving me hell for taking his best electrician. I think this is an indication that they are desperately short of highly skilled people in that area.

• 1105

I think the shortage will increase as the new mines are opened in Timmins. The old mines are being reopened because of the price of gold and there is no doubt that they will pirate each other's workers. That is the only way to go. If they keep us informed, we may be able to offset that shortage. However, I would expect there will be a shortage of mine workers in the Timmins area. Kirkland Lake, for example, I do not believe has any. Even though they carried out a geoscientific survey in the Kirkland Lake area recently, I do not think there has been

## [Translation]

de les présenter. J'en ai deux avec moi: le doyen Jones, celui qui a une barbe, du centre de Kirkland Lake et le doyen Baumert, la chemise jaune, du centre de Timmins. M. Jones, notre programme d'alphabétisation est-il commencé? Nous avons donc des programmes en place pour enseigner à lire et à écrire à ceux qui ne le savent pas. Et si nous faisons appel à des bénévoles pour donner l'enseignement, c'est que nous ne pouvons recevoir rien du gouvernement pour cette formation. Il n'y a pas d'argent disponible pour cela. Et c'est cher. L'enseignement doit se donner à une personne à la fois. Sans bénévoles, impossible de le faire. Nous nous sommes adressés aux associations d'église. Ces gens cherchent quelque chose d'utile à faire. Enseigner aux analphabètes semble être une expérience enrichissante. Ce que je voulais vous demander, monsieur le doyen, c'est si le programme a débuté à Kirkland Lake.

**M. Jones:** Oui, je crois qu'il y a eu déjà deux classes.

**M. Drysdale:** Monsieur le président, deux classes sont ouvertes à Kirkland Lake.

**Le président:** Voulez-vous ajouter quelque chose, monsieur Jones?

**M. Jones:** Non.

**M. Lonsdale:** Une dernière question. J'ai vu, monsieur Drysdale, dans le numéro du 14 janvier du *Northern Daily News*, qu'on n'engage plus personne dans les mines locales. Vous avez sans doute vu le titre de l'article: «Pas de pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans les mines de la région». C'est peut-être vrai à Kirkland Lake même, mais certainement pas à Timmins où, sauf erreur, la Texas Gulf éprouve d'énormes difficultés à trouver des ouvriers qualifiés pour combler les postes vacants. Je me demande si telle est bien la situation à Kirkland Lake et si il y a vraiment pénurie dans la région de Timmins.

**M. Drysdale:** Nous travaillons avec Texas Gulf, nous formons leurs chefs machinistes. Pour les mécaniciens diesel, la compagnie libère ses gens pour un cours du jour. Il y a donc pénurie de tels mécaniciens. Dernièrement j'ai engagé comme enseignant l'un des premiers électriciens de la Texas Gulf. Ce qui m'a valu un appel irrité du vice-président. Cela montre que la région est désespérément à court de personnes hautement qualifiées.

Et cette pénurie devrait aller en augmentant à mesure que s'ouvriront de nouvelles mines à Timmins où l'on réactive les anciennes par suite du prix de l'or. Sans doute un jour, les compagnies se voleront les compétences. Comment faire autrement. Si elles veulent bien nous tenir informés, peut-être réussirons-nous à combler la pénurie. Cependant je m'attends qu'il manquera de mineurs dans la région de Timmins. Peut-être pas à Kirkland Lake. On a bien fait là dernièrement une étude géophysique, mais il ne semble pas que, comme suite à



*[Texte]*

any intention to open any mines as a result of the study that was conducted. So if there has been no possibility of opening new mines in the immediate future then there is bound to be not a shortage of mineworkers in this area.

• 1110

**Mr. Lonsdale:** They are talking about skilled tradesmen. They are obviously concerned, as the personnel officers at Macassa and at Adams have indicated that there is a shortage of underground miners themselves that has to be addressed in this area. I think we have to look at starting to train those miners now. Certainly, as a result of the geoscientific studies, as you know those things will not come on stream until maybe three or four years down the road when the mining companies have had a chance to do the exploration work. Is that a correct assessment in assuming that we should start looking now at underground mining training? I think that the response that the mining companies will give you is to say that they do that, but they do it within their own operations. When they find a shortage of miners where they want to expand into an area, they come and train some guys, but for new mines opening up, there just are not the miners available. Is that a correct assessment from both the local perspective and from the Timmins region?

**Mr. Drysdale:** I would say it is the correct perspective from the Timmins region but I have also read that for example in Sudbury that city states there is no shortage of miners there; that they can do all the training they need, and that they have a surplus of applicants in Sudbury for mineworker apprenticeship training.

With regard to tradesmen in the mines, if there is a shortage in this area, it is not surprising. We have only been in the business of apprenticeship training in the past three or four years mainly because we were not allowed to run apprenticeship programs in northern Ontario because of the over supply of facilities in southern Ontario. I think the time has come when we must realize that education is a regional issue. The opportunities in southern Ontario for training does not necessarily mean that they will train people who will come to work in the north. Indeed, it is highly probable that they will not come to work in the north.

**Mr. Lonsdale:** So I have to draw the conclusion that those training programs have to be instituted up here because, even though there are a lot of trained people in the southern mining areas, it is very difficult to attract them up here. Therefore we have got to start training our own young people and the people in our area.

**Mr. Drysdale:** That is my opinion, Mr. Lonsdale.

**The Chairman:** Thank you, Mr. Drysdale. Your testimony has been very helpful to the work of our committee and we will attach your brief as an appendix to the proceedings of our task force.

**Mr. Drysdale:** Thank you very much.

**The Chairman:** I wish you the best of luck. Thank you.

*[Traduction]*

cette étude, on ait l'intention d'ouvrir des mines. Par conséquent, s'il n'y a aucune possibilité que de nouvelles mines ouvrent dans l'immédiat, il n'y a pas à craindre pour cette région de pénurie de mineurs.

**M. Lonsdale:** On parle de main-d'œuvre spécialisée. Comme l'ont fait remarquer les agents de personnel de Macassa et d'Adams, il existe une importante pénurie de mineurs de fonds et il faut s'en occuper. Il faut, à mon avis, commencer maintenant à les former. N'oubliez pas que l'effet des études géophysiques ne se manifesteront que dans trois ou quatre ans, quand les sociétés minières auront eu le temps de procéder aux travaux exploratoires. Ai-je raison de prétendre qu'il faut commencer tout de suite la formation de mineurs de fond. Sans doute les compagnies vous diront qu'elles le font elles-mêmes, mais elles le font à l'intérieur de leur exploitation. S'il y a une pénurie dans une région où elles envisagent une expansion, elles viennent sur place former des gens. Mais pour une nouvelle mine, il n'y a pas de mineurs de disponibles. Est-ce un jugement valable, aussi bien pour cette localité que pour la région de Timmins?

**M. Drysdale:** Je dirais que c'est valable pour la région de Timmins. Par contre, j'ai lu que, pour Sudbury, par exemple, il ne manquerait pas de mineurs, selon la ville, qu'il est possible là de former tous les mineurs nécessaires, qu'il y a même trop de candidats pour les cours d'apprentissage.

Pour les gens de métier travaillant dans les mines, s'il y a une pénurie dans cette région, il n'y a là rien de surprenant. Nous nous occupons d'apprentissage depuis seulement trois ou quatre ans. Cela nous était interdit auparavant dans le Nord vu le surplus d'équipement dans le Sud. Il faut, je crois, se rendre compte enfin que l'éducation est une affaire régionale. Les installations de formation du Sud ne forment pas nécessairement des gens qui vont venir travailler dans le Nord. En fait, il est hautement probable qu'ils n'y viendront pas.

**M. Lonsdale:** Il me faut conclure que cette formation doit se donner ici. Même si le Sud minier regorge de personnel formé, il est très difficile d'attirer ce personnel ici. Il faut donc commencer à former nos jeunes et les travailleurs de la région.

**M. Drysdale:** C'est mon avis, monsieur Lonsdale.

**Le président:** Merci, monsieur Drysdale. Votre témoignage est précieux pour nos travaux. Votre mémoire figurera en appendice au compte rendu.

**M. Drysdale:** Merci beaucoup.

**Le président:** Bonne chance. Merci.



**[Text]**

I will ask Mr. Bob McChesney the former President of the Chamber of Commerce to come forward to present his statement.

**Mr. Bob McChesney (Representative, Economic Development Committee, Kirkland Lake):** Mr. Chairman, Mr. Don Moore will be making the presentation.

**The Chairman:** Thank you. While we await Mr. Moore, we will recognize the mayor of Kirkland Lake, Mr. Joseph Maurinac.

**Mr. J. Maurinac (Mayor, Town of Kirkland Lake):** Mr. Chairman, as Mayor of Kirkland Lake it gives me a great deal of pleasure to welcome you here to our fair community. I apologize that I was not here earlier but I had other matters to attend to. I want to congratulate you for choosing Kirkland Lake as the centre of your Employment Opportunities for the Eighties review. I want to thank Mr. Bruce Lonsdale for being the instigator, so to speak, for having this location chosen. I want to thank the federal government for this beautiful facility. As you see, we have a lovely town hall. This is relatively new. We got it for a very nominal fee and we will always be grateful to the federal government. We hope that your deliberations today are very fruitful. Our needs are, we feel, coming on stream. Mr. Don Moore our economic development director for the Town of Kirkland Lake will make our presentation. Thank you very much.

**Mr. Don Moore (Economic Development Officer, Town of Kirkland Lake):** Good morning. Mr. Chairman, and members of the Parliamentary Committee task force, on behalf of the town of Kirkland Lake, we wish to express our appreciation to your committee for this opportunity to air our views on the concerns that we all share for badly-needed, comprehensive, job-training programs. Unless new training programs are instituted soon we will be faced with a serious shortage of skilled labour in our particular area, that could well negate recovery opportunities.

• 1115

You have already been told by The Mining Association of Canada that the mining industry envisions a variety of skill shortages for the industry in the 1980s. They have projected a shortfall of some 2,000 skilled employees, a statement which we can readily concur with. Expansion, reactivation and development of promising new mining ventures in the Kirkland Lake area hinge on the ready availability of skilled miners. Many of our most experienced miners are fast approaching retirement age and there is a need for an ongoing co-operative training program for replacement and expansion of the required workforce.

Kirkland Lake was born on a vision of gold and enjoyed many prosperous years both in terms of wealth and work skills from the goldmining industry. There were approximately 5,000 workers in and around the Kirkland Lake camp in 1940. As was the case in other Canadian gold mining communities, Kirkland Lake's industry declined steadily until in 1971 we had only 250 mine employees working at the Macassa Division of Willroy Mines. During the same period, the number of operating mines in Canada declined from—gold mines in

**[Translation]**

Je demanderais à M. Bob McChesney, ancien président de la Chambre de commerce, de bien vouloir venir présenter son exposé.

**M. Bob McChesney (représentant du Comité de développement économique de Kirkland Lake):** Monsieur le président, la présentation sera faite par M. Don Moore.

**Le président:** Parfait. En attendant l'arrivée de M. Moore, je tiens à saluer la présence du maire de Kirkland Lake, M. Joseph Maurinac.

**M. J. Maurinac (maire de Kirkland Lake):** Monsieur le président, c'est un plaisir pour moi, comme maire, de vous accueillir dans notre belle ville. Je vous félicite d'avoir choisi Kirkland Lake pour votre étude sur les perspectives d'emploi pour les années 80. Nous le devons à M. Bruce Lonsdale, si l'on peut dire. Qu'il en soit remercié. Et aussi le gouvernement fédéral pour cette magnifique salle. Comme vous le voyez, notre hôtel de ville est remarquable et relativement neuf. Nous l'avons obtenu pour peu et nous en sommes reconnaissants au gouvernement fédéral. Souhaitons que vos discussions portent fruit. Pour nous, nos besoins se dessinent. M. Don Moore, notre directeur du développement économique, fera la présentation. Merci.

**M. Don Moore (directeur du développement économique, ville de Kirkland Lake):** Bonjour. Monsieur le président, messieurs les membres du groupe de travail, nous tenons d'abord à remercier le comité de nous donner cette occasion de faire connaître notre avis sur une affaire qui nous préoccupe comme vous, celle du besoin criant de bons programmes de formation de main-d'œuvre. Si de nouveaux programmes ne voient pas bientôt le jour, nous aurons à déplorer dans notre région une grave pénurie de travailleurs qualifiés, pénurie qui risque d'annuler la reprise économique.

Déjà l'Association minière du Canada vous a dit que l'industrie minière prévoit une rareté de divers techniciens dans les années 80. Elle prévoit un manque de quelque 2,000 travailleurs spécialisés et il est difficile de ne pas abonder dans son sens. L'expansion, la réactivation et le développement d'entreprises minières prospères dans la région de Kirkland Lake dépendent de la disponibilité de mineurs qualifiés. Nombre de nos mineurs chevronnés devront bientôt prendre leur retraite et, pour les remplacer et élargir le bassin de cette main-d'œuvre, il importe au plus haut point d'avoir en marche continue un programme coopératif de formation.

C'est l'or qui a créé Kirkland Lake et l'or lui a donné de nombreuses années prospères tant sur le plan de la richesse que sur celui des techniques de travail. En 1940, notre ville comptait quelque 5,000 travailleurs dans ses mines. Comme partout ailleurs au Canada où se fait l'extraction de l'or, l'industrie de Kirkland Lake n'a cessé depuis de décliner pour ne plus avoir en 1971 que 250 employés de mine à la Division Macassa de Willroy Mines. Au cours de la même période, le nombre des

*[Texte]*

particular—declined from a high of hundreds to a low or 14 operating situations.

We, in Kirkland Lake, are acutely aware of the many hurdles that have to be cleared before a meaningful educational training program can be developed that will be attuned to the specialized needs of the mining industry in general and the goldmining industry in particular. The industry must begin to literally rebuild a skilled workforce without delay if it is to successfully capitalize on our very promising mining opportunities in the immediate future.

Surface mining operations do not face the same urgent shortage of supply of skilled miners as do most underground mine operations. Gold bearing ores in particular require more selective and innovative mining techniques that depend more on job skills than on specialized equipment to make profitable mineral recovery possible. There will, of course, be exceptions whereby some gold-oriented ore bodies will be mined by open pit and open stope trackless methods, but, in general, we perceive that many operations will have to use selective mining methods along relatively narrow veins for the economic recovery of the ore bodies. This is particularly true in the Kirkland area.

We are aware of the capabilities of the larger operators to acquire and train men, whether we think that many of the small operations will experience start-up delays as a direct result of their inability to acquire skilled workers. To us and to the province and the country, this means fewer jobs created and a delay in the recovery of the area's economic wealth. This is a major and real concern to us. As an example of the effect of lack of skilled workers in the industry, we need only to look to the Dome expansion in Timmins. Mr. Pyke, the mine manager, was recently interviewed on CITO television and stated that the expansion program will take one and a half years longer in execution as a direct result of the lack of skilled workers. One must keep in mind that Timmins does have considerably more workers as a skill base than we do here in Kirkland Lake at the present.

We have observed the positive response of government and educational institutes working in conjunction with industry through the Kirkland and District Industrial Training Advisory Committee. The committee determined local skill shortages in the industrial millwright category. The LITAC mechanism proved effective in evolving a program to suit the needs of our industry and reach an agreement to assist employers in the Kirkland Lake area to train a total of 74 employees to become qualified industrial millwrights. We, from the community point of view, see many benefits from the continued use of the LITAC philosophy in addressing the projected skill shortages in the mining industry. The mechanism provides an incentive for employers to upgrade the skills of local people who have been striving for gainful employment for a number of years. It, in turn, provides employers with the opportunity to acquire the skills for their workforce required for their particular operation. This might be expanded to include categories such as shaft inspectors, cage tenders, skip tenders, deckmen, machine runners, mucking machine operators, timbermen, motormen,

*[Traduction]*

mines en exploitation au Canada n'a cessé de régresser et les mines d'or en particulier sont passées de 100 à 14.

Nous n'ignorons aucunement, ici à Kirkland Lake, combien d'obstacles il faudra surmonter pour disposer enfin d'un véritable système de formation axé sur les besoins spécialisés de l'industrie minière en général et ceux, en particulier, des mines d'or. L'industrie se doit de se rebâtir littéralement, et vite, une main-d'œuvre qualifiée si elle veut tirer profit des occasions qui, tout à l'heure, se présenteront dans les mines.

Pour l'extraction à ciel ouvert, la pénurie de main-d'œuvre qualifiée ne présente pas le même caractère d'urgence que pour l'extraction souterraine. Pour réellement être profitable, l'extraction du minerai aurifère doit moins s'appuyer sur la machinerie que sur des techniques d'extraction sélectives et neuves qui font surtout appel à la compétence humaine. Sans doute y aura-t-il des exceptions et des gisements seront exploités à puits ouverts et par les méthodes qu'exigent les banquettes et les gradins, mais nous prévoyons qu'en général des méthodes sélectives d'extraction le long de veines étroites seront préférées dans l'intérêt de l'économie. Ce sera le cas en particulier à Kirkland Lake.

Nous savons que les grandes exploitations ont la capacité de recruter et de former leur personnel, même si nous croyons que nombre de petites exploitations souffriront de délais d'ouverture du fait de leur incapacité à recruter une main-d'œuvre qualifiée. Pour nous, pour la province et pour le pays, cela se traduit par un nombre moindre d'emplois de créés et un retard dans la reprise de l'activité économique dans la région. Cela ne laisse pas de beaucoup nous inquiéter. Pour avoir une illustration de ce que peut avoir pour conséquence un manque de main-d'œuvre qualifiée dans l'industrie, il suffit de regarder l'expansion de Dome, à Timmins. Le directeur de la mine, M. Pyke, disait récemment au poste de télévision CITO que l'achèvement du programme d'expansion sera retardé d'un an et demi faute de travailleurs qualifiés. Il ne faut pas oublier que Timmins compte beaucoup plus de travailleurs spécialisés que notre ville, Kirkland Lake, actuellement.

Nous avons pu constater quelle réaction nettement positive constitue le travail entrepris par le gouvernement et les établissements d'enseignement en collaboration avec l'industrie, par le truchement du Conseil consultatif de la formation de la région et de la ville de Kirkland Lake. Ce comité a identifié les pénuries locales de main-d'œuvre qualifiée dans les métiers de machinistes. Ce comité dont le sigle est LITAC a fait ses preuves en permettant de bâtir un programme adapté aux besoins de notre industrie et d'en venir à une entente qui a permis d'aider les employeurs à former comme chefs machinistes qualifiés, un total de 74 employés. Pour nous, de cette localité, l'utilisation de la formule LITAC pour régler la pénurie prévue dans l'industrie minière présente de nombreux avantages. Elle incite les employeurs à relever la compétence de gens de la place qui, depuis des années, se cherchent un emploi rémunéré. En même temps, elle leur permet de disposer des compétences qu'exige leur exploitation. Cela peut venir à toucher toutes les catégories: inspecteur de puits, préposé aux cages d'ascenseur, opérateur de mineur, surveillant de galerie,



## [Text]

chute pullers, pipefitters, trackmen and samplemen. All categories which I am sure are terribly unfamiliar to you as chairman of this committee.

## [Translation]

conducteur de machine, opérateur de machine à nettoyer, chargé des étais, préposé aux moteurs, tireur de glissoir, etc., etc. Ces métiers, j'en suis sûr, peuvent vous paraître bien étranges, monsieur le président.

• 1120

Although, we in Kirkland Lake foresee the problems facing the gold mining industry, our concerns are not limited to that industry. There are other potentials in the area which may come on stream within the decade. We are currently undergoing a period of extensive base metal exploration. One cannot predict accurately which point in time these efforts will lead to discovery and exploitation of an ore body, but there is a real possibility that such discoveries will be made and particularly within the decade. In the mid-seventies we observed the problems United Asbestos faced in acquiring and training employees to operate their asbestos mine in Matachewan. We would very much like to foresee and project skill shortages so that local residents may be trained to the greatest extent possible to take advantage of the job opportunities which may ensue. Our local operating mines currently enjoy the benefits of a skilled and stable workforce. We would like to, from a community point of view, do everything we can to maintain this status when new industry evolves.

Kirkland Lake is very much a mining area and we urge your committee to fully investigate and propose methods whereby the projected shortfall of skilled workers in the mining industry might be somewhat alleviated. We would suggest that there is a need for a meeting of minds to research the immediate- and long-term needs of the mining industry. This would ideally involve initial discussion and input from informed representatives of the mining industry, the unions, appropriate provincial and federal ministry officials, and local concerned groups such as our Economic Development Commission and the Chamber of Commerce.

Furthermore, we believe that a miner deserves to be recognized on the same basis as other first-class tradesmen in the national work force. He is a unique and specialized tradesman, and he has just not received that level of recognition for which he is deserving. It would seem desirable to gradually develop a job-standardization program for the industry similar to the mining module that has been presented by Northern College, that would permit better mobility of the work force to meet the ever changing needs of the industry. This would include training in recognized, sound mining procedures, and familiarization with a variety of mining techniques with related equipment and safety procedures. Input could be provided by the Department of Mines, local colleges, and the suppliers of specialized equipment.

As the Commissioner in Kirkland Lake, I must tell you that Kirkland Lake would be ideally situated for such a pilot project if it were ever to get off the ground, possibly to work with Northern College and the Haileybury School of Mines—the Kirkland Lake Division. We could provide a suitable and practical work site in a college facility within this community that would develop into a training centre for employers of large and small mine operations alike.

Si nous, à Kirkland Lake, prévoyons les difficultés auxquelles les mines d'or auront à faire face, notre préoccupation ne se limite pas pour autant à cette industrie. La région recèle d'autres possibilités et qui peuvent bien se révéler avant la fin de la décennie. Des prospectons se poursuivent. On ne peut dire exactement quand ces travaux aboutiront à la découverte et à l'exploitation d'un gisement, mais il y a de fortes possibilités qu'elles aboutiront et qu'elles aboutiront avant la fin de la décennie. Nous avons pu observer, au milieu des années 70, les difficultés éprouvées par United Asbestos pour recruter et former le personnel dont elle avait besoin pour exploiter sa mine d'amiant de Matachewan. Ce que nous voulons, c'est de prévoir et de planifier les besoins futurs de main-d'œuvre. Ce qui nous permettrait de former le plus possible les gens de la place afin de leur permettre d'occuper les postes qui se créeront. Les mines locales en activité jouissent d'un personnel qualifié et stable. Nous aimerions, pour le bien de la collectivité, qu'il en soit ainsi quand arriveront d'autres industries.

Kirkland Lake est vraiment une ville minière. Et nous demandons à votre comité de pousser à fond son enquête et de proposer des moyens de pallier la pénurie de main-d'œuvre qualifiée prévue dans l'industrie minière. Il faut une concertation pour bien identifier les besoins immédiats et futurs de cette industrie. Cela suppose idéalement une large discussion et le concours de tous: représentants versés de l'industrie minière, syndicats, fonctionnaires provinciaux et fédéraux, et groupements locaux intéressés comme la Commission de développement économique et la Chambre de commerce.

En outre, nous croyons que le mineur mérite que son état soit reconnu sur le même plan que les autres métiers de première classe dans la population active. C'est un métier spécifique et spécialisé, mais qui n'est pas reconnu comme il devrait l'être. Il y aurait lieu d'appliquer graduellement dans l'industrie une normalisation des tâches qui pourrait s'apparenter au module minier présenté par le *Northern College*. Cela permettrait de rendre la main-d'œuvre plus mobile et, partant, de mieux faire face aux besoins changeants de l'industrie. Il y aurait formation dans les procédés miniers reconnus et expérimentés et aussi familiarisation avec une variété de techniques minières avec recours au matériel voulu et aux procédures de sécurité. Pourraient y contribuer le ministère des Mines, les collèges locaux et les fournisseurs de matériel spécialisé.

Comme commissaire de Kirkland Lake, je dois vous dire que notre ville offre un emplacement idéal pour un tel projet-pilote si jamais il se concrétisait. Il y aurait possibilité de travailler en collaboration avec le *Northern College* et la division de Kirkland Lake de l'École des mines d'Haileybury. Nous pourrions des locaux convenables et pratiques dans un collège de la ville et cela pourrait devenir un centre de formation à la disposition des entreprises minières, grandes et petites.

**[Texte]**

The community took on the role of an area service centre during the years Kirkland Lake suffered a severe decline in the mining industry. We have observed first-hand the plight of the small- to medium-sized retail and commercial businessman in attracting and retaining skilled employees. Our local Business Improvement Area Board of Management will be working closely with the LITAC committee—that is the local industrial training advisory committee, in making proposals to upgrade the skills of many employees in this sector in Kirkland Lake. We project an ever-increasing need for this type of employee during the eighties. There are already more than 1,000 of these employees in Kirkland Lake. We would like your committee to follow the progress made on this effort and to recommend support of such programs throughout the eighties.

In closing, on behalf of the Town of Kirkland Lake, I would like to voice our confidence in the abilities of Northern College of Applied Arts and Technology in delivering training programs for industry and to commend our local boards of education for their efforts in encouraging the linkage programs between their institutes and industry.

I would also like to thank you for the opportunity of presenting our views and sincerely hope that they may be of some value to you in your deliberations on skill shortages in the eighties.

**The Chairman:** Thank you, Mr. Moore.

As my first question, I would like to ask you, in general terms, what are your relations with the Canada Employment Centre? Are you satisfied with the work which is done there?

**Mr. Moore:** As a matter of fact, my last job placement for a secretary in my office came through the Canada Employment Centre, and I must say I am very satisfied. We have worked closely in the past. We have successfully done everything from helping a shoe-repair tradesperson get established in business in town, all the way through to setting up a dialogue between Manpower and Normick in the very comprehensive job-training program they had established in town here for their new sawmill. We have also worked with them through the LITAC Committee at Northern College, of which we are a member. I have nothing but the highest regard for the people we have had to deal with in the past years, and I would just hope the situation would remain the same in the future.

• 1125

**Le président:** Monsieur Moore, on parle beaucoup de la création d'emplois dans le domaine des mines; on parle du futur... Est-ce que vous avez fait une évaluation des ressources? Autrement dit, ce n'est pas tout de créer des emplois mais est-ce qu'il y a suffisamment de ressources pour répondre aux besoins du futur? Est-ce qu'il y a eu des études récentes de faites sur les possibilités quant aux ressources elles-mêmes?

**Mr. Moore:** When you talk of resources, I would assume you mean the actual natural resources in the ground.

**The Chairman:** Yes.

**Mr. Moore:** There is a very unique situation in Kirkland at this particular time, as a result of the co-operation of the Ministry of Northern Affairs and DREE. We had a program

**[Traduction]**

Au cours des années où son industrie minière déclinait, Kirkland Lake s'est donné un rôle de centre régional de services. Nous avons pu constater de visu combien les maisons de commerce et les maisons d'affaires, petites et moyennes, réussissaient difficilement à attirer et retenir un personnel qualifié. Le conseil de direction du groupe local pour la promotion des affaires se propose de travailler en étroite collaboration avec LITAC, notre comité consultatif local de formation industrielle, afin d'améliorer la compétence de la main-d'œuvre dans ce secteur. Ce genre d'employés sera de plus en plus en demande dans les années 80. Il y en a déjà plus de mille à Kirkland Lake. Puis-je demander à votre comité de suivre de près ces efforts et de recommander qu'on les appuie au cours de la décennie.

En terminant, je tiens, au nom de la ville, à exprimer notre confiance dans le *Northern College of Applied Arts and Technology* pour les programmes de formation qu'il offre à l'industrie. Je tiens aussi à féliciter notre Conseil scolaire local pour les efforts qu'il fait en vue de relier à l'industrie l'enseignement de ses établissements.

Je vous remercie de nous avoir permis de faire connaître nos vues. J'espère sincèrement qu'elles seront utiles pour votre étude sur les besoins des années 80.

**Le président:** Merci, monsieur Moore.

Comme première question, pouvez-vous me dire comment sont d'une façon générale vos relations avec le Centre d'emploi du Canada? Êtes-vous satisfait du travail qui s'y fait?

**M. Moore:** Justement, c'est par le Centre que j'ai comblé mon dernier poste libre, un poste de secrétaire. Je suis très satisfait. Nous travaillons ensemble de très près. Nous avons ensemble fait à peu près tout, depuis aider un cordonnier à s'établir en ville à son compte jusqu'à se faire se rencontrer la Main-d'œuvre et Normick pour l'excellent programme de formation au travail que celle-ci a créé en ville pour sa nouvelle scierie. Nous travaillons ensemble dans le comité LITAC où nous sommes membres. J'ai la plus grande estime pour ceux avec lesquels j'ai travaillé ces dernières années. Je ne puis que souhaiter que cela continue.

**The Chairman:** Mr. Moore, much is being said about new jobs in the mining industry; that is in the future... Have you, in any way, evaluated resources? It is fine to talk about new jobs, but are the resources there for these jobs to be needed in the future. Are there any recent studies concerning the resource potential?

**M. Moore:** Par ressources, vous entendez, n'est-ce pas les ressources naturelles que peut recéler le sol.

**Le président:** C'est cela.

**M. Moore:** La situation est vraiment unique à Kirkland Lake actuellement par suite de la collaboration qui s'est établie entre le ministère du Nord et le MEER. Un pro-



*[Text]*

to focus the attention of the mining industry on Kirkland Lake specifically. As a result of that program, there is a very high degree of interest in the area at this time. Currently over 60 companies are actively involved in the area, and if you want to stretch the point, we could say the list might be expanded to 80 companies—but 60 is plenty for the purposes of discussion.

Those companies are engaged in various levels of exploration activity, all the way from the acquiring of ground through to the drilling of that ground. To give you some background on the exploration industry, first one must acquire ground. He must do some preliminary work in identifying the particular piece of ground. He must cut lines on that ground so he can do follow-up geophysics. He must do those geophysics. He must interpret them. Then he will drill them. The final stage of an exploration program is usually that point at which the drill goes into the ground and rock is retrieved so the geologist can determine whether there is economic potential.

Many companies right now are approaching that drill stage. They have done a lot of this basic work over the last year and a few months. Some companies have already dropped a drill into some easy targets, but for the ones that are most difficult we are still looking forward to those drilling programs in the 10 to 12 months to come.

As a result of the interest in the area, many companies did get involved with some of the old gold properties. They were attracted to the area because of the general interest, and instead of taking on a geophysical target, they took on an old gold prospect.

New ideas are evolving in the gold-mining industry on our particular area. To give you an example, Imperial Oil is now looking at the McElroy stock for possibilities similar to that of the Balmoral situation in Val-d'Or, and Amex is looking at the Mirado nickel deposit. It is a known deposit, but the economic viability has not yet been established. They have gone through the first stage of their program. They did an extensive drilling program. They have assessed that program, and they are now going back in for more extensive drilling. It would be approaching a feasibility study stage, assuming it is at the pre-feasibility now. They must absolutely assure themselves they have the ore reserves they think they might have. Given a successful outcome of that, then they will make a decision on whether they will mine it physically from the ground and truck it to a mill, or mine it and mill it in situ.

The Kirkland camp itself is enjoying a period of a new look. The Long Lac Exploration people have brought real estate in town as recently as three months ago, are renovating it and are staffing that exploration office to re-assess their holdings in the area which are quite extensive. For example they have tied up the whole Kirkland Lake camp. They have been working northeast of the town in Arnold Township. They have optioned ground from Thunderwood out in the Larder Lake area which also has a known deposit, although whether it is an ore deposit or just a gold-bearing deposit is yet to be determined. But they are seriously tackling these situations.

*[Translation]*

gramme spécial appelle l'attention de l'industrie minière sur notre région. Ce programme a éveillé un très grand intérêt et, actuellement, plus d'une soixantaine de compagnies prospectent activement dans la région. J'ai dit une soixantaine, mais je pourrais aller à 90 sans trop forcer la note. Mettons, pour les fins de la discussion, une soixantaine.

Chacune, dans cette activité de prospection et de recherche, est à un stade différent, depuis l'achat du terrain jusqu'au forage du sol. Voici, pour vous donner une idée des travaux que comportent la prospection et la recherche: il faut d'abord se porter acquéreur du terrain, identifier les emplacements, circonscrire ces emplacements et procéder à des études géophysiques. Il faut ensuite interpréter ces études et procéder à des forages. Ces forages marquent la fin des travaux de recherche. C'est le moyen de prélever des échantillons qui permettront aux géologues de se prononcer sur la rentabilité du gisement.

Bien des compagnies en sont rendues là. Beaucoup des premiers travaux ont été exécutés depuis un an et quelques mois. Où le sol s'y prêtait facilement, le forage est en cours; ailleurs nous prévoyons qu'il se fera dans les 10 à 12 mois à venir.

L'intérêt suscité pour la région a amené plusieurs sociétés à examiner les anciens gisements aurifères. Attirées d'abord par le potentiel de la région, ces sociétés, au lieu de procéder à des sondages géophysiques, ont jugé préférable d'acquérir les vieilles mines d'or.

Des idées nouvelles se font jour dans cette industrie, surtout ici. Par exemple, Imperial Oil songe à acquérir les actions de McElroy en vue d'une exploitation similaire à celle de Balmoral, à Val-d'Or. Amex examine le gisement de nickel de Mirado qui est connu, mais dont la rentabilité n'a pas été encore déterminée. Les premiers travaux sont faits et beaucoup de forage a eu lieu. Après évaluation, de nouveaux forages, plus poussés, sont prévus. Sans doute, bientôt, ce sera l'étude de faisabilité, en supposant que la préparation est terminée. La société doit être certaine que le gisement a l'ampleur qu'elle croit. Si tout va bien, il lui faudra alors décider si, après extraction, elle traitera le minerai sur place où le transportera à une usine.

Les choses changent à Kirkland Lake. La société Long Lac Exploration achetait des propriétés en ville il y a à peine trois mois. Elle les rénove et y installe ses bureaux afin de réévaluer ses possessions dans la région, qui sont considérables. Elle détient presque tout le territoire de Kirkland Lake. Elle travaille au nord-est de la ville, dans le canton d'Arnold. Elle a une option sur des terrains depuis Thunderwood, dans la région du lac Larder. Il y a là un gisement connu, mais il reste à déterminer s'il s'agit de minerais ou d'alluvions aurifères. La société s'en occupe sérieusement.

[Texte]

• 1130

International Nickel has been working extensively on the Queenston property just to the east of the community for a period of approximately five years and has committed substantial funds to that effort. We are optimistic that we will be hearing positive response or positive news from them at some time in the future regarding the results of these very extensive diamond drilling efforts. Once a company passes a certain point in diamond drilling, it is safe to assume that they have discovered something of interest. One can never be sure that it will come around to being a mine, but it is at that borderline stage where it is definitely interesting enough to warrant keeping on spending money. One more project that comes to mind quite briefly is Denison Mines which has just spent in excess of \$0.5 million drilling a property in the Virginia Town area—a very serious commitment to a not-quite-raw exploration bet. All of these projects have very real potential for development in the next decade. I am not talking about 1981; I am talking in terms of a decade.

The number of skilled workers which will be required to bring on these prospects will be tremendous. I would venture a guess and that is all one can do without knowing the physical parameters of the zones and the philosophy of the management, but I would venture a guess that for every major program that gets started you will be at looking at no less than 500 skilled workers required to put this area back on stream. We are looking at three potential major operations. That alone would 1,500 employees and that is assuming just a relatively small mining operation—a good size but relatively small. If one of these blossoms out and becomes a big operation of even half the size or half the magnitude of a Texas Gulf situation we would be looking at a much higher demand for skilled labour in the eighties.

Further to these major types of possibilities, there are numerous small operators. And it to these small operators that I feel we will lose a lot of the potential economic recovery of the area. We can look at situations like the Sudbury contact where they have a small vein-type deposit. Unless they are successful in optioning off that property to another major party who does have the work skills, it is very likely that that deposit will remain idle for years to come.

This is nothing new to the Kirkland Lake area. We can look through the books published by the Ministry of Natural Resources and look at the reasons for mine closures going back into the fifties and sixties, or we can read briefs dating back to then. But one of the things that always stands out is skill shortages of underground miners. There are also other criteria, of course, but more often than not there is mention of the lack of skilled labour as being a contributing factor to a mine having to close down or not coming on stream; that applies particularly to the small deposits about which we could be optimistic as to the number which might possibly be developed.

**The Chairman:** I have a question for Mr. Moore, but if the two other gentlemen wish to make some comments they may do so at any time. Mr. Mavrinc. Did you wish to make some comments Mr. Mayor?

[Traduction]

Depuis cinq ans, l'International Nickel procède à de grands travaux dans sa propriété de Queenston, juste à l'est de la localité et y consacre beaucoup d'argent. Nous sommes optimistes. Nous nous attendons, dans un avenir pas trop lointain, à de bonnes nouvelles de ces vastes travaux de forage. Quand une société dépasse un certain seuil dans ces travaux, on peut supposer à bon droit qu'elle a découvert quelque chose d'intéressant. Ce n'est pas garanti qu'il y aura une mine, mais l'affaire est à ce point où elle est assez intéressante pour justifier de nouvelles dépenses. Une autre affaire qui me vient à l'esprit est la Denison Mines qui vient de dépenser plus d'un demi-million en forage dans la région de Virginia Town, un gros investissement pour une entreprise encore peu prometteuse. Tous ces projets présentent de réelles possibilités pour la prochaine décennie. Je dis bien la décennie, non l'année en cours.

Le nombre d'ouvriers spécialisés qu'exigera la mise en œuvre de ces initiatives est énorme. Je peux tenter de citer un chiffre approximatif, car une évaluation est impossible sans connaître tous les paramètres physiques des zones et sans connaître les idées des propriétaires. Je dirais que pour tout grand programme lancé, il faut au moins prévoir 500 ouvriers spécialisés pour démarrer l'affaire. Il y a trois grandes opérations possibles, c'est donc 1,500 personnes et cela suppose des exploitations sérieuses, mais relativement petites. S'il fallait que l'une d'elle prenne de l'ampleur et atteigne la moitié des dimensions de Texas Guld, il faudrait prévoir une demande beaucoup plus forte pour les années 80.

À côté de ces opérations de grande envergure, il y a de nombreux petits exploitants. C'est chez eux que je crains des pertes pour la reprise économique de la région. A Sudbury, par exemple, où existent des filons peu considérables. Si le propriétaire ne réussit pas à affermer le gisement à un grand exploitant disposant des compétences voulues, il y a bien des chances que le gisement reste inexploité pendant longtemps.

Tout cela n'est pas nouveau pour la région de Kirkland Lake. Il suffit de lire les ouvrages publiés par le ministère des Ressources naturelles, d'examiner les raisons qui ont amené la fermeture des mines dans les années 50 et 60 ou de parcourir les mémoires de cette époque. Une des choses qui en ressortent, c'est le manque de mineurs de fond qualifiés. Il y a d'autres causes sans doute, mais, plus souvent qu'autrement, on invoque le manque de main-d'œuvre qualifiée comme l'un des facteurs ayant contribué à la fermeture d'une mine ou l'ayant empêchée de naître. C'est le cas surtout des petits gisements qui, pourtant, sont prometteurs, s'ils pouvaient être exploités.

**Le président:** J'aurais une question à poser à M. Moore, mais, si mes collègues ont des commentaires à faire, ils peuvent les faire. Oui, monsieur Mavrinc, vous vouliez dire quelque chose.

**[Text]**

**Mr. Mavrinac:** Mr. Chairman, I think Mr. Moore has outlined in detailed the very significant role that mining plays and will play in the future life of Kirkland Lake.

We have had a very proud history of mining in our camp, dating back to 1913. We have produced 25,000,000 ounces of gold during that period, and we have relegated ourselves to one producer which is the Willroy Mine in the Macassa Division at the west end of town.

One aspect that Mr. Moore did not mention is Kirkland Lake itself—specifically, the lake itself. It is filled with tailings, and you can appreciate when the mines first opened up that with the primitive extractive processes that existed there was a lot of gold poured into the lake. There are several companies that own the material that is in that lake. They are doing, and have done, extensive studies and the results are quite favourable.

• 1135

There is another area where we feel some action will be taken in the very near future, that plans will have to be made to train additional personnel. Even if the statement has been made that we have a satisfactory or an adequate work force at this time, we are highly optimistic here in Kirkland Lake that in the very near future we are going to need a much larger work force. As Mr. Drysdale mentioned, when this situation occurs it is going to be a matter of piracy which is the last thing we want to have happen. It is always the case. When Fort McMurray opened up they came to Kirkland Lake and took away many of our miners and our citizens. The families are still here in a lot of cases. We do not want that situation to happen or to be prevalent. We want these people to be educated and have them educated right here in Kirkland Lake so we will be ready for that eventuality.

**Mr. Bob McChesney (Member, Economic Development Committee, Kirkland Lake):** I would like to expand a little bit on the training of underground miners and the present situation as far as miners and underground skills are concerned. I was very interested in Mr. Drysdale's comments and also I would certainly like to say how much we appreciate the great opportunities that Northern College has provided for our area and the whole north, particularly his attitude toward the requirements beyond the simplistic immediate needs of the industry.

I think one of the problems in the past has been that we have depended too much on industry to develop and train these people. I look on that sometimes as the luck of the draw. A new man coming in raw into the industry may find himself in the presence of a very experienced miner who may be able to communicate well in his own language, for example, or we may not. He may come across a fellow who is a good miner and has great skills but is not in any way in a position to properly communicate those skills to another man.

With the bonus system of industry today, too, it is pretty difficult to get very experienced miners to give up their productive time to train other miners. There should be a good scheme developed between industry in co-operation with the unions, and with the men themselves, where if they are to give

**[Translation]**

**M. Mavrinac:** Je crois que M. Moore a exposé en détail le grand rôle que joue l'industrie minière et qu'elle jouera dans l'avenir, à Kirkland Lake.

C'est pour nous une glorieuse histoire qui remonte à 1913. Depuis lors, nous avons produit 25 millions d'onces d'or et aujourd'hui nous sommes réduits à un exploitant, Willroy Mine dans sa division Macassa à l'extrémité ouest de la ville.

Un aspect passé sous silence par M. Moore est le lac lui-même de Kirkland Lake. Il est rempli de restes de lavage. C'est explicable. Au début des mines, les procédés d'extraction étaient primitifs et bien de l'or s'est retrouvé dans le lac. Plusieurs compagnies en sont propriétaires. Elles étudient à fond l'affaire et les résultats s'annoncent favorables.

Il y a un autre domaine où il va falloir bientôt faire quelque chose, c'est l'établissement de plans pour former davantage de personnel. Même si on a dit que nous avions ici une main-d'œuvre compétente et suffisante à l'heure actuelle, nous avons la certitude que bientôt il nous faudra à Kirkland Lake encore plus de travailleurs. Comme M. Drysdale l'a dit, quand la pénurie viendra, ce sera l'heure du maraudage. Et cela, nous ne le voulons pas. C'est inévitable. Quand Fort McMurray commença, bien des mineurs et bien des citoyens de Kirkland Lake y ont été attirés. Dans bien des cas, la famille est encore ici. Nous ne voulons pas d'une telle situation. Nous voulons que nos travailleurs soient formés et qu'ils soient formés ici, afin d'être prêts à tout.

**M. Bob McChesney (membre du Comité de développement économique de Kirkland Lake):** J'aimerais développer un peu cette question de la formation des mineurs de fond et de la situation actuelle de cette main-d'œuvre qualifiée. L'intervention de M. Drysdale m'a beaucoup intéressée et je tiens à dire combien nous sommes reconnaissants au Northern College des immenses services qu'il a rendus à notre région et à tout le Nord et, en particulier, d'étendre ses préoccupations au-delà des simples besoins immédiats de l'industrie.

A mon avis, l'un des problèmes, c'est que par le passé nous avons trop compté sur l'industrie elle-même pour la formation des travailleurs. Ça me paraît toujours comme une loterie. Le nouveau venu qui ne s'y connaît pas peut tomber sur un compagnon très expérimenté et qui communique bien sa science et aussi il peut ne pas tomber sur un tel homme. Il peut aussi être tombé sur un excellent mineur, tout plein d'habileté, mais qui soit incapable d'apprendre l'exercice du métier à un autre homme.

En outre, avec la prime à la production qui existe aujourd'hui dans l'industrie, il est difficile de convaincre un mineur chevronné de sacrifier sa production pour former d'autres mineurs. Il faut un système convenu entre l'entreprise, le syndicat et les hommes eux-mêmes pour que celui qui doit



## [Texte]

up some of their productive time to train other miners or to train them underground, there should be some financial arrangement made so that they are really not going to lose out personally, and certainly that industry is going to gain.

Again, there are limitations of the type of training at any given industry and it is usually geared to their own immediate needs, currently and in the immediate future. They are jealous of their own operation, of their own tradesmen, they do not like raiding of others, and that is understandable. I think there has to be a lot more co-operation between industry and the unions and there has to be a better presentation to the miners, themselves, because they have a natural build-in fear. The older miners, for example, say, we got our skills without all this formal training or any other kind of training, so what is the big thing now, why cannot they do the same? The thing is that with mining methods now being more sophisticated and requiring much more complicated equipment and understanding of that equipment and the proper use of it does require a lot more training.

It was mentioned in the brief that Kirkland Lake is uniquely situated. I guess other mining communities are, too. With the availability of Northern College so close here and the variety of mines in the area where they can have training stopes rights at the mines so much time at school; so much time there. I know that in Ontario we do not have the same kind of status for a miner as they do in other provinces. It is my understanding, for instance, that in the Province of Manitoba they have a well-established system for the training of miners. Over the years we have given full credit to other tradesmen such as journeymen, electricians, for example, mechanics and so on; they have a status, if you want to call it that, or a certificate or whatever, that is recognized universally, or at least within the province, providing they pass specific trade tests set, not by the place they work at, but by the province. I think a lot of these things have to be worked out. I think there is no way that we, as the Economic Development Committee, or the government, federally or provincially, can all of a sudden come up with some great scheme and then say to the miners and the unions: "this is what we think you should have; this is what we think would work". Unless you bring the unions in, for example, and the miners, all the people, at the very ground level of thinking this out, and get acceptance of the principle, you are not going to get very far.

• 1140

I think, basically the whole need for this kind of a training program stems, and it was mentioned before, locally. This may not be the immediate need as in other areas but the age level of miners is getting higher all the time. We would certainly like to be able, as Mr. Moore said, to cash in on the potential that is here. We do not want to be stymied in the immediate future, throw up our arms and say, "well, why did not somebody do something about it". Even if you only in the course of such training provide more trained people who do a better productive job for the mines that are here, it is a worthwhile venture.

## [Traduction]

sacrifier son temps de production pour former d'autres mineurs ou former au travail de fond soit financièrement compensé et ne soit pas perdant. Chose certaine, l'industrie y gagnerait.

Il ne faut pas oublier non plus que la formation donnée dans une entreprise restera toujours limitée. Elle restera d'habitude axée sur les besoins immédiats et courants de l'entreprise ou ceux d'un avenir proche. Chaque entreprise est jalouse de son exploitation, de sa main-d'œuvre technique; elle craint les incursions des autres et c'est compréhensible. Il faut, à mon sens, intensifier la collaboration entre l'industrie et les syndicats. Il faut aussi mettre dans le coup les travailleurs eux-mêmes, car il y a chez eux naturellement une certaine insécurité. Les anciens vous diront qu'ils ont appris sans formation formelle ou autre. Ils vous demanderont ce qui peut bien se passer et pourquoi les autres ne peuvent faire de même. C'est que, avec le raffinement des procédés d'exploitation, la machinerie compliquée que cela exige, la connaissance de cette machinerie et l'habileté à la faire fonctionner, une formation très poussée s'impose.

Le mémoire dit que Kirkland a une situation privilégiée. D'autres localités sont dans le même cas. Elles peuvent compter sur les services du Northern College tout près et sur la variété des mines de la région où des galeries sont disponibles pour la formation. Tant d'heures à l'école et tant d'heures dans la mine. Je sais qu'en Ontario le mineur n'a pas le statut que lui reconnaissent d'autres provinces. Sauf erreur, au Manitoba existe un système bien rodé de formation pour eux. Ici, au cours des ans, l'ouvrier, l'électricien, le mécanicien et d'autres ont vu leur métier reconnu et sanctionné par un certificat ou un diplôme accepté partout, du moins dans la province. L'examen à réussir est celui de la province, non celui de l'entreprise où ils travaillent. Tout cela, à mon avis, doit être organisé pour les mineurs. Il ne s'agit pas pour le comité de développement ou pour le gouvernement fédéral ou le gouvernement provincial, de concocter un grand projet et de le présenter aux mineurs et aux syndicats en leur disant: «Voici, à notre avis, ce que vous devez être, ce qui serait efficace». Rien ne pourra être fait à moins d'amener tous, mineurs, syndicats et d'autres à réfléchir ensemble et à s'entendre sur les principes.

Au fond, le besoin de programmes de formation prend, comme on l'a dit, son origine dans la localité. Ce n'est pas qu'il y ait pénurie urgente comme ailleurs, mais nos mineurs vieillissent. Évidemment, comme le dit M. Moore, nous voulons être à même de profiter du potentiel qu'offre la région. Nous ne voulons pas nous voir demain paralysés et s'entendre dire: «Pourquoi n'a-t-on rien fait?» Même si la formation ne réussissait qu'à perfectionner et à rendre productive la main-d'œuvre des mines d'ici, cela en vaudrait la peine.



[Text]

Thank you.

**The Chairman:** Before I give the floor to my colleague I will ask another question.

We speak about gold mines. I suppose I am right that the developments in that field are based on the price of gold. Do you not think it is dangerous to have employment in that field without being sure of the price of gold?

**Mr. Moore:** Definitely not. One only has to look around the globe today at the economic unrest, and one can rest reasonably well assured that the gold mining industry is in for a renewed and prolonged period of economic well-being. For example, the South African producers, which represent the majority of gold production in the free world, are projecting a cut-off point in their selling price of \$480. In other words, when it drops below U.S. \$480, they are going to just quit selling for a while and take the pressure off. One cannot, you know, take such a promise or such an indication of operations to the bank; nonetheless, coming from serious people who are in that industry in that part of the world, it indicates that one has to put some kind of a stable floor price in there. They are further projecting prices of \$1,200 an ounce within the next five years or six years, 1987. I, personally, as one who has lived his life in a gold mining area both in northwestern and northeastern Ontario, fully concur with the thought that the industry is well on its way. I do perceive that the biggest single inhibition to restoring hundreds of mines in Canada will be skill shortage. We are not talking an open-pit situation. President Drysdale referred to the very highly automated type of recovery techniques that will be coming. It is true that the mining industry is using those techniques now in the open stoping methods and the open-pit method. There is less and less touching of the ore by man, but in a gold mining environment, some of the veins will be as narrow as 10, 12 or 15 inches and will have adequate grade to support a recovery of three and half, four, maybe five feet of host rock with those veins. One cannot use big elaborate equipment to mine in such a confined atmosphere; it is going to take certain skills and those skills have literally been taken out of the Canadian system. From hundreds of mines, thirty years ago we were down to a situation—I think we are back up from a low of 14 in 1971 to, I think, not yet 20 operating gold mines in Canada. We have some properties being developed in an open-pit situation both in Quebec and Detour Lake—it looks like either an open-pit and/or open-stope type of mining methodology. But there are still relatively few mines in Canada compared with what could be in place within the decade of the eighties, and that is directly related to the price of gold. The thing that is going to slow it down is going to be this lack of skilled people. Even now, it is getting tight, it is tight now. Our companies in Kirkland are relatively happy, because we have been at the short end of the stick, but even now, with all these potential developments, this piracy of manpower is going to start taking place. We are very fortunate here in Kirkland Lake, the mining corps just lost a terrific guy to Longlac, and he is in Kirkland Lake. We are very happy to have him, but it has started already and it is going to continue. That is just at the one level. Once the mines start to come on stream, there is

[Translation]

Merci.

**Le président:** Avant de passer la parole à mes collègues, je me permettrai de poser une autre question.

Nous parlons de mines d'or. Et j'ai raison, je crois, de dire que leur essor vient du prix atteint par ce métal. N'est-il pas dangereux de créer des emplois dans ce domaine quand rien ne garantit le prix de l'or?

**M. Moore:** Aucunement. Il suffit de constater l'incertitude économique qui règne dans le monde, pour conclure avec pas mal d'assurance que l'industrie de l'or connaîtra une nouvelle et longue période de prospérité. Par exemple, les producteurs de l'Afrique du Sud, les plus nombreux du monde libre, envisagent de ne plus vendre en bas de \$480. Si l'or donc tombe en-dessous de 480 dollars américains, ils refuseront de vendre et attendront que la pression soit disparue. Bien sûr, cette promesse ou cette intention n'est pas solide à tout casser, mais, venant de gens sérieux faisant partie de l'industrie, elle indique qu'il va falloir prévoir un prix plancher quelconque. Ces gens prévoient aussi un sommet de \$1,200 l'once d'ici à cinq ou six ans, 1987. Pour ma part, ayant passé ma vie dans le pays des mines d'or, dans le nord-ouest comme dans le nord-est d'Ontario, je suis parfaitement convaincu que l'industrie va bientôt renaître. Je crains cependant que ce qui empêchera au Canada de revenir au cent mines, ce sera le manque de main-d'œuvre qualifiée. On ne parle pas ici de l'extraction à ciel ouvert. Le président Drysdale a fait allusion à l'automatisation des procédés de récupération. Cela va pour les opérations à ciel ouvert, en galeries ou puits. Là de moins en moins d'or est touché par la main humaine. Mais il y a aussi les gisements où les veines ne peuvent avoir que 10, 12 ou 15 pouces de large et la teneur être telle qu'elle justifierait une récupération de trois et demi, quatre ou cinq pieds de roche. La machine là ne peut rien faire. Il faudra des spécialistes et ces spécialistes ont disparu de la main-d'œuvre canadienne. A partir de centaines de mines d'or au Canada, il y a trente ans, il n'y en avait plus que 14 en 1971 et 20 aujourd'hui. Des exploitations s'ouvrent au Québec et à Detour Lake. Ce sont des opérations à ciel ouvert utilisant des galeries et des puits à ciel ouvert. Il reste que le nombre de mines est relativement faible au Canada à comparer à ce qu'il sera avant la fin de la décennie, vu le prix de l'or. Seul le manque de main-d'œuvre qualifiée peut modérer l'expansion. Déjà la situation se gâte. Nos sociétés de Kirkland Lake n'ont pas encore été trop touchées, parce qu'elles sont en bonne posture, mais, avec ce qui s'annonce, la bataille pour les compétences va commencer. Nous sommes chanceux ici. Longlac vient d'embaucher une des grandes compétences de la mine. Nous l'avons donc ici et nous en sommes heureux. Mais le maraudeage est commencé et va continuer. Ce n'est rien encore. Attendez l'ouverture de nouvelles mines. Il n'y a pas de relêve.

[Texte]

going to be a serious piracy problem, there are not going to be people to fill that void.

• 1145

**The Chairman:** Okay, Bruce.

**Mr. Lonsdale:** First of all, it is too bad that His Worship Mayor Mavrinac left. I want to thank both the Mayor and the council of the Town of Kirkland Lake for providing us with the facilities here to hold the hearings and to let us have this at fairly short notice. Perhaps you could pass that on, Don, to Joe.

I think you have underscored many of the things we have talked about with respect to the necessity of training underground hard-rock miners. I think the Mayor made a very valid point, and it is one that you reiterated toward the end of your comments, concerning the question of piracy and these mega-projects that are going to take place in the west, and the migration of trades men and of miners who may want to go out there to work in those major projects. What I am trying to caution the large mining companies about is that they may feel themselves very secure now because they have a miner-training program in place, but they are going to lose some of those miners to some of these megaprojects, and then they are going to be stuck in the same predicament as are the small mining companies. I think it is to everybody's advantage to set in place a program of training that is going to continue, and make sure that it is accredited properly, that the proper training is done, that these underground miners are going to be given the training they need but also they are going to be given the opportunity to stay around knowing full well that they are going to be trained.

Roman is here from the local Manpower office. Perhaps you could tell us, Roman, if you have had a lot of inquiries with respect to men who want to be trained as underground miners, men who do not have that experience? I think Don knows the problem, and I know the problem because we talked to The Mining Association of Canada last Monday. They think they are doing quite well and they do not think they need to have the colleges involved in this thing. I think we have to get the message through to them that we need to have the colleges involved, that we have to have a training program in place. I think the kind of thing, Mr. Chairman, that the task force might not understand is that underground hard-rock mining is not the same as open-pit mining, or those kinds of things, or even the large underground operations in Inco and those places. This is just mucking, and milling, and your are following veins, and you cannot do that with large equipment. You need individual men who go in there and do that drilling and blasting. That is a trade in its own, and it needs that kind of training. It is, perhaps, a misconception when people say, the mining companies can train these guys to run these big pieces of equipment underground; there is a lot of small hard-rock mining that has to take place. The only way in which the small mining companies in this part of the country are able to survive is by having some fairly well trained miners who can go in and get that ore without having to open-cut it or open-pit

[Traduction]

**Le président:** Ça va, Bruce.

**M. Lonsdale:** D'abord, il est dommage que le maire, M. Mavrinac, ait dû nous quitter. Je voulais le remercier, ainsi que le conseil de ville, pour les locaux qu'ils mettent à notre disposition et pour l'avoir fait sans grand préavis de notre part. Sans doute, Don, vous transmettez nos remerciements.

Vous avez bien souligné nombre de questions déjà abordées concernant la nécessité de former des mineurs de fond. Un point dont la justesse est évidente a été soulevé par le maire et repris par vous à la fin de vos commentaires. C'est le maraudage et le risque de perdre nos hommes de métier et nos mineurs aux super grandes opérations qui se déroulent dans l'Ouest. Je tiens à prévenir nos grandes compagnies minières. Elles peuvent bien se sentir en sécurité parce qu'elles ont un programme de formation de mineurs, mais les grandes exploitations de l'Ouest viendront leur enlever ces mineurs et elles se trouveront aussi mal prises que les petites sociétés. C'est, je crois, à l'avantage de tout le monde qu'un programme permanent de formation soit mis en place, un programme bien agréé et bien bâti. Les mineurs de fond seront assurés de recevoir la formation et, sachant cela, auront la chance de demeurer dans la région.

Je vois ici Roman, du Centre de main-d'œuvre. Peut-être peut-il nous dire si le Centre a reçu beaucoup de demandes de la part de personnes qui veulent apprendre le métier de mineurs de fond et qui sont sans expérience. Don connaît le problème et moi aussi, depuis notre conversation avec l'Association minière du Canada lundi passé. Sans doute les membres de cette association ne s'inquiètent pas, ils ne croient pas avoir besoin des collèges. Il faut leur faire comprendre que les collèges doivent être impliqués, qu'il faut un programme de formation. Le groupe de travail, monsieur le président, ignore peut-être que les opérations souterraines diffèrent beaucoup de l'exploitation à ciel ouvert et d'autres extractions semblables, même des travaux souterrains d'Inco. C'est nettoyer, usiner et suivre une veine où ne peut prendre place la grosse machinerie. Le mineur individuel descend là forer et faire sauter aux explosifs. C'est un métier particulier qui exige une formation. On croit peut-être à tort que les entreprises peuvent apprendre à leurs hommes à manier ces machines sous terre. Mais il y a de nombreux petits gisements dans le roc solide. Pour survivre la petite entreprise doit compter sur des mineurs expérimentés qui iront chercher le minerai sans exiger des déblaiements d'envergure. Je me demande, Roman, si les requêtes sont nombreuses pour un cours de mineur de fond.

*[Text]*

it. I am wondering Roman, do you have many inquiries with respect to underground training programs for miners?

**Mr. Roman Cholewinsky (Manager, Canada Employment Centre, Kirkland Lake):** My name is Roman Cholewinsky.

The number of inquiries, Bruce, that we have had have tapered off. We really have not been seriously keeping track of them since the sort of unofficial word from the tripartite committee was that the program would not go ahead. At the time when we were seriously considering it, we had about 75 to 80 people who had been pre-screened and would probably have been suitable candidates. The thing to keep in mind here was that during the whole negotiation process with the college, and going through the approval process from the mining associations, the tripartite committee, we sort of kept a low profile. We did not want to have a stampede of literally hundreds of people. So, keeping it on a low-key basis, we had a significant response from the unemployed, in some cases employed people who were looking for better careers.

• 1150

**Mr. Lonsdale:** I know you were involved in the original staging of this thing, and to my knowledge, the program had been approved, the letters of authorization had been written, the seat was about to be bought, and suddenly everything fell apart. I am going back, you may be aware, but I have records of the 1978 tripartite committee, and a press release they issued, where they realized the necessity for a training program to be administered through the Ministry of Colleges and Universities. That was on February 16, 1978. Then, in the most recent meetings of October 23, 1980, there was a discussion regarding modular training programs at smaller mines. They got that group together specifically to discuss miner training programs, because the smaller mines were running into all kinds of problems.

Here are the kind of complications they threw at them: Falconbridge would sell on the modular training program at \$4,000. They would offer them the evaluation process at \$2,000. Inco is going to offer certain advice. Noranda Mines is willing to offer advice on problems specific to mining operations. Everybody was going to get involved, yet it was going to be a little bit from Noranda, a little bit from Inco, a little bit from Falconbridge, to a small little mining operation that might only want to train three or four miners to expand its operation.

If that is the kind of thinking this tripartite committee is sitting down and trying to discuss, they certainly are approaching it in the wrong fashion, because this to me looks as if it would never become successful. You would have to pay Falconbridge for their. . . . They say here, we should not reinvent the wheel. So they are going to buy Falconbridge's modular training program; they are going to provide the \$2,000 for evaluation; they are going to provide special advice from Inco, special advice from Noranda Mines. How did they ever expect this program to work in terms of training a sufficient number of miners to fill the vacancies that are going to be required?

This is as late as October 23 of last year, and that is the kind of quandary they were already in, and yet they feel they

*[Translation]*

**M. Roman Cholewinsky (directeur du Centre d'emploi du Canada, Kirkland Lake):** Je m'appelle Roman Cholewinsky.

Les demandes ont cessé à toutes fins utiles. A dire vrai, nous ne les comptons plus depuis qu'officieusement le comité tripartite nous a fait savoir que le programme ne serait pas lancé. Auparavant, quand nous nous en occupions, nous avions examiné de 75 à 80 personnes qui auraient fait de bons candidats. Ce qu'il faut noter ici, c'est que pendant les négociations du comité tripartite avec le collège et les procédures d'approbation par les associations minières, notre Centre n'a pas fait trop de propagande. Nous ne voulions pas nous voir envahis par des centaines de postulants. Malgré cette réserve, les demandes ont pris une certaine ampleur et de la part des chômeurs et, parfois, de la part de gens au travail désireux d'améliorer leur position.

**M. Lonsdale:** Je sais que vous avez participé au début de cette affaire. Autant que je sache, le programme était approuvé, les lettres d'autorisation écrites, les locaux à la veille d'être achetés quand, tout à coup, tout est tombé en pièces. Je vais plus loin, vous le savez, mais j'ai des dossiers sur le comité tripartite de 1978 et un communiqué de presse qui fait état de la nécessité d'avoir un programme de formation géré par le ministère des Collèges et Universités. C'était le 16 février 1978. Ensuite, à la dernière réunion, celle du 23 octobre 1980, il y a eu discussions sur des programmes modulaires de formation dans les petites mines. Le comité s'était réuni justement pour étudier la question de programmes de formation de mineurs, à cause des problèmes dans les petites mines.

Voici en vrac le type de complications que le comité a servi à ces petites compagnies. Falconbridge leur vendrait un module de formation pour \$4,000, et des procédures d'évaluation pour \$2,000. Inco serait prête à dispenser des conseils; Noranda Mines, de même sur des problèmes particuliers à l'exploitation minière. Tout le monde était prêt. Un petit morceau venant de Noranda, un petit d'Inco, un petit de Falconbridge, tout cela à une petite mine qui ne peut vouloir que trois ou quatre mineurs pour donner plus d'expansion à son exploitation.

Si c'est là la voie où s'engage le comité tripartite, il s'égare, car, à mon avis, il ne pourra jamais aboutir de la sorte. Il faudra payer Falconbridge—quelqu'un dit ici qu'il ne faut pas réinventer la roue—Ainsi le comité va acheter le module de Falconbridge, va verser \$2,000 pour évaluation, il défrayera les conseils spéciaux d'Inco et de Noranda Mines. Comment espère-t-il qu'un tel programme pourra fonctionner et produire assez de mineurs pour combler les vacances qui s'annoncent?

Cela se passait tout récemment, le 23 octobre de l'an passé. Voilà le genre d'impasse où s'égare le comité. Ce qui ne



**[Texte]**

are in a better position to provide miner training and accreditation themselves, and here are their own minutes of their meeting. They discuss at least nine items they have not been able to resolve to date, in terms of instructors, and who the instructors are going to be. Mr. McChesney has made a very valid point with the bonus system. Where is a good, well-experienced miner going to take the time out of his productivity level, and his income level, to train an apprentice miner?

You know, it astounds me that the Ontario Mining Association and the Canadian Mining Association seem to think they are in a better position to train these underground miners, because even from the minutes of their own meetings, it seems they are in quite a quandary as to how they are going to approach it, what their instructors are going to do, how they are going to accredit it, and even the fact that they are going have to pay Falconbridge \$4,000 and \$2,000 to have this stuff supplied. So I think it warrants a great deal of further investigation. I hope Mr. Drysdale, if he is still here, is going to pursue it.

I would like perhaps yourself, Don, and the council of Kirkland Lake to take a more active role in finding out what the reasonings are, why this tripartite committee has refused to allow this training program to continue. You can see from their own minutes they are having problems, so how do they expect they can handle it when they can see all kinds of problems in their own operations? Perhaps a little bit of co-operation with the college would allow them, I think, to get this thing on.

That is the big fear: when these small mines come into operation, they are going to need miners. It is not a question of expanding into one area or the other. When they come on-stream, they are going to have to have a miner there who wants the job, who can go in and go to work. You know, I think if you were to open it up tomorrow and say there was a miner training program to be provided through Northern College through one of the local mines, Roman, how many people do you think would be knocking at your door to get that training? It is a difficult question, but . . .

**Mr. Cholewinsky:** It is difficult to give you a specific number, but in terms of the surveys the college did in determining whether there was an actual need, by contacting the companies, we would certainly have no problem attracting the people.

I think one of the areas where we sort of run into a problem is that from time to time there is criticism about the types of programs, the trainees that are selected—that they do not really meet the requirements of the company. The unique feature about the program we were going to operate was that the mining companies themselves would have been involved in the screening process. In other words, money would not have been wasted on training the wrong type of person. The mining company would have selected the person. The medicals would have been completed, so on and so forth. So there would have been no reason for that person to move into a productive situation or continue training from the company's point of view, unless he just did not have the ability to comprehend and to acquire the training. But, for all intents and purposes, the

**[Traduction]**

l'empêche pas de se croire en meilleure position pour former et accréditer. Voici un procès-verbal de la réunion. À l'ordre du jour, figurent au moins neuf points laissés sans solution jusqu'ici concernant les instructeurs, qui seront-ils. M. McChesney en parlant des primes de production savait de quoi il parlait. Quel bon mineur expérimenté sacrifiera sa production et sa paye pour former des apprentis?

À dire vrai, je m'étonne de voir les associations minières du Canada et de l'Ontario croire qu'elles sont mieux placées que quiconque pour former des mineurs de fond. À lire le procès-verbal de leur réunion, elles semblent ne plus savoir où donner de la tête pour décider comment s'y prendre, qui prendre pour instructeurs, comment procéder à l'accréditation, sans compter qu'elles devront verser à Falconbridge \$4,000 et \$2,000 pour disposer du matériel. C'est dire que l'affaire doit être examinée de près. J'espère que M. Drysdale, s'il est encore ici, y verra.

J'aimerais vous voir, Don, ainsi que le Conseil de Kirkland Lake, prendre une part plus grande à ce travail de trouver les vraies raisons qui ont poussé le comité tripartite à stopper le programme. Vous pouvez voir, par le procès-verbal, que le comité a des problèmes. Comment songe-t-il réussir à le faire quand d'ores et déjà son fonctionnement ne laisse pas d'éprouver toutes sortes de difficultés. Peut-être qu'un peu de collaboration avec le collège aiderait.

Ce qu'il faut surtout craindre, c'est de n'être pas capable de répondre à la demande des petites compagnies qui s'ouvriront. Il leur faudra des mineurs qui veulent le poste et qui peuvent arriver et travailler. Si tout se réglait et que demain Northern College avait en marche un programme de formation de mineurs, Roman, combien d'inscriptions pourrait-on prévoir. Je sais que c'est une question difficile . . .

**M. Cholewinsky:** C'est difficile de donner un chiffre exact. Mais, si je me fie au sondage fait auprès des compagnies par le college pour déterminer si le besoin existait, il serait facile d'attirer du monde.

Un domaine qui semble faire problème de temps en temps, c'est celui du genre de programme et du type de candidat,—ils ne répondraient pas aux exigences des entreprises. Pourtant un aspect particulier du programme envisagé était que les entreprises minières participent à la sélection. En d'autres termes, l'argent n'aurait pas été dépensé à former des gens inaptes. La sélection aurait été le fait de l'entreprise et les examens médicaux nécessaires auraient été donnés. C'est dire qu'aux yeux de la compagnie, rien n'aurait empêché l'étudiant de passer au travail ou de poursuivre sa formation, à moins évidemment qu'il n'eût pas réussi sa formation. D'ailleurs, sans le programme, la compagnie l'aurait bien engagé pour le former. Les entreprises locales s'en seraient bien tirées, les



*[Text]*

company would have hired that person itself to train them. So, I think the local companies here were in an ideal situation where the costs of acquiring new partially-trained people would have been reduced to them considerably.

• 1155

**Mr. Moore:** Mr. Lonsdale, I would just like you to know that our commission and the town will continue to work with Northern College and Manpower in sorting out this problem with the tripartite committee. I am very encouraged to hear that President Drysdale is meeting with them next week and he knows that we have a very high level of interest. This is not the first time we have had dialogue on miner training. It dates back a few years now; in fact, at one time it prompted President Drysdale to establish a course at Northern College to be implemented in Kirkland Lake and, from that humble beginning, I found myself in quite a hornets' nest of political ramifications which I still really do not understand the full implications of but we will continue to work with them and project the opinion of the town, that it is required in order to see the full impact of the economic recovery that is forthcoming in the area.

**Mr. Lonsdale:** Just one other question. I think we have made a strong pitch for the need for an underground miners' training program in this area so I want to leave that topic because I know we are going to have lots of opportunity to pursue it later. But in terms of critical skills and the shortage of those skills, Mr. Moore, could you contemplate any kinds of other skills in the area that are in short supply, that would require some kind of training program or some kind of an adjustment in industry to fill those demands for the future, such as in the business community; more particularly, I think in your mind anyway, would be with respect to tourist services and those kinds of things.

**Mr. Moore:** As I mentioned quite briefly in the brief which I will leave with your staff, in the Kirkland Lake business community—and I am sure it is typical of all business communities in northern Ontario—the retail commercial sectors have had a hard time attracting and retaining employees. More and more so, in the past five years, there has been a greater need to have certain skills to effectively manage and operate a small retail business. There are inventory skills or stocking skills or cashier's skills and, globally speaking, there are very few people in the workforce that can walk in the door of a small establishment without previous work experience—previous work experience being the only education there is—and contribute anything to that establishment's business. What typically happens is: the establishment will take a certain amount of time to provide background training, possibly looking forward to production from that employee, six or eight or nine months down the line and invariably by the time they have the employee to a point he or she is becoming productive, the employee either absconds to another small business that is offering a nickel an hour more or leaves the workforce to have a child or whatever. It has been a big draw on the small- to medium-sized business and the Kirkland Lake board of management has addressed itself to this problem and

*[Translation]*

frais de recrutement d'employés partiellement formés étant considérablement réduits.

**M. Moore:** Monsieur Lonsdale, je puis vous assurer que notre commission et la ville continueront à travailler avec le Northern College et le Centre d'emploi afin de régler cette affaire avec le comité tripartite. Je suis heureux d'entendre dire que le président Drysdale rencontrera le comité la semaine prochaine. M. Drysdale sait combien la question nous intéresse. Nous avons souvent parlé de la formation des mineurs. Et cela depuis déjà plusieurs années. A un certain moment, ces conversations ont poussé M. Drysdale à songer à établir au Northern College un cours qui serait donné à Kirkland Lake. De cet humble début, je me suis vu bientôt pris dans un filet de politique dont je ne comprends pas encore toutes les ramifications. Nous continuerons à travailler ensemble et nous ferons savoir qu'aux yeux de la ville le programme s'impose pour bien profiter de la reprise économique qui s'annonce.

**M. Lonsdale:** Une autre question, seulement. Nous avons vraiment plaidé la cause d'un programme de formation de mineurs de fond pour cette région. J'aimerais passer à autre chose, car je sais que nous aurons ample occasion de revenir à ce programme. Parlant de compétences et de pénurie de compétences, monsieur Moore, voyez-vous d'autres disciplines où se produirait une rareté, où il faudrait prévoir des cours ou autre chose pour l'avenir. Je songe aux milieux des affaires et, en particulier, le domaine des services touristiques.

**M. Moore:** Comme je le dis brièvement dans le mémoire que je vous laisse, dans le milieu d'affaires de Kirkland Lake,—et c'est la même chose sans doute ailleurs dans le Nord ontarien,—le commerçant au détail éprouve de la difficulté à attirer et à retenir des employés. De plus en plus, depuis cinq ans, pour bien gérer et bien exploiter un petit commerce, il faut certaines compétences précises: gestion des stocks, techniques d'entreposage, techniques de caisse. Bien peu de gens dans le monde du travail peuvent entrer au service d'un petit commerce et devenir aussitôt un actif pour ce commerce, sans avoir d'expérience,—l'expérience étant la seule formation dans ce domaine. Ce qui arrive d'habitude, l'établissement consacre lui-même un certain temps à la formation, s'attendant que dans six, huit ou neuf mois la recrue sera devenue productive et invariablement, quand ce moment arrive, l'employé passe à un autre commerce qui lui offre un peu plus à l'heure ou quitte parce qu'elle est enceinte ou pour d'autres raisons. C'est un lourd fardeau pour un petit ou moyen commerce. Le Conseil de gestion de Kirkland Lake s'est penché sur le problème et envisage d'y intéresser le comité LITAC à sa prochaine réunion, probablement en février, en vue de trouver un programme qui réglerait le problème. Il est trop tôt pour dire si

*[Texte]*

will be working with the LITAC committee starting at the next meeting—possibly not until February—to work towards a program addressing this problem. At this stage of the game, it is too early to say whether anything concrete will come out of it because the skill needs assessment will be done within that sector and they, in turn, will come up with a proposed course if it appears justified after the assessment has been done.

Just one more thing in the sawmill industry—President Drysdale reiterated the need for skills in that industry and I would like to support that view. Recent conversations with local management at the Normick mill fully endorse that type of problem. There is still a skill shortage; saw-filers were mentioned. I guess the industry is just having global problems. The mill wright, although we have addressed that problem here in Kirkland Lake in the near term, will remain a long-term problem for that industry as will skilled workers in the woodlands operations.

• 1200

**Mr. Lonsdale:** Just to summarize at this point—and I know our next witness is probably going to expand on it as well—we have a demand, requests, and strong support for a miner-training program from the local college, from the local economic development commission and the Chamber of Commerce and the municipality, in essence. The local employment-creation branch or employment centre in the area sees that demand. The only drawback we have at this point, again, is the mining industry itself. It is reluctant. Is that a fair analysis of the predicament we find ourselves in?

**Mr. Moore:** I would qualify that and say it is the portion of the mining industry which is speaking on behalf of that industry...

**Mr. Lonsdale:** Not the local mining industry; the association itself.

**Mr. Moore:** Not necessarily the small mining companies. I would say the small mining companies are not necessarily as adamant about doing their own training as are the bigger ones.

**Mr. Lonsdale:** Okay, that is all I wanted—to draw that conclusion. Probably with Mr. Hunter we are going to get into it further, because it is an area that I think has to be pursued. The purpose of this task force—and the purpose of holding the hearing here—was to draw some public attention to the question, because indeed, at this point, it looks as if it is the larger mining companies who are holding up the miner-training program in this area.

**The Chairman:** Thank you very much, gentlemen, for your optimistic message. I think it has been very interesting. I would like to add my thanks to the mayor and the councillors for their hospitality.

If you want to add something, you could write to us in Ottawa. If you want to give more information, more suggestions, you are very welcome to write us at any time.

**Mr. Moore:** We are most fortunate in having Mr. Lonsdale as our member. Mr. Lonsdale has been most cooperative in passing on all our messages to the members in the committees who should be hearing them. I would like to thank Mr.

*[Traduction]*

des mesures concrètes seront prises. Il faut d'abord faire une évaluation du secteur et entendre les mesures proposées.

Je signale aussi les scieries. M. Drysdale y voit un besoin de compétences et je suis d'accord avec lui. De récentes conversations avec Normick confirment l'existence d'un problème. Il y a pénurie. On a parlé d'affûteurs, mais d'autres catégories sont en demande. Il y a les chefs machinistes. Pour l'immédiat quelque chose se fait à Kirkland Lake, mais il y a l'avenir. Il faut songer aussi aux travaux en forêt.

**M. Lonsdale:** Pour résumer le débat jusqu'ici—et je sais que notre prochain témoin abordera sans doute ces questions—je dirai ceci: la création d'un programme de formation de mineurs est réclamée, exigée et fortement appuyée par le collège local, le comité local de développement économique, la Chambre de commerce et la ville. Le centre local d'emploi voit la justesse de cette demande. Le seul obstacle, jusqu'ici du moins, est l'industrie minière elle-même. Elle est réticente. Est-ce là un tableau fidèle de la situation?

**M. Moore:** Je ferais une légère modification et je dirais une portion de l'industrie minière qui parle au nom de l'industrie minière—l'association comme telle.

**M. Lonsdale:** Non l'industrie minière locale?

**M. Moore:** Pas nécessairement les petites sociétés. Je dirais que ces petites exploitations ne tiennent pas autant que les grandes à donner elles-mêmes la formation.

**M. Lonsdale:** C'est d'accord, c'est ce que je voulais savoir pour tirer les conclusions. Peut-être M. Hunter nous amènera plus loin dans la question, car il faut en poursuivre l'étude. L'objet de notre groupe de travail et celui de nos audiences est d'attirer l'attention du public sur la question, car il semble, à ce point-ci, que ce soit les grosses entreprises qui empêchent l'établissement dans la région d'un programme de formation de mineurs.

**Le président:** Je vous remercie, messieurs, pour ce message optimiste. Ce fut très intéressant. J'ajoute mes remerciements au maire et aux conseillers pour leur accueil.

Si quelqu'un parmi vous aimerait ajouter à leur témoignage, vous pouvez nous écrire à Ottawa. Faites-le n'importe quand si vous avez des renseignements ou des propositions à nous faire.

**M. Moore:** Nous nous félicitons d'avoir M. Lonsdale comme député. Il n'a jamais hésité à transmettre nos vues à qui de droit dans le comité. Je le remercie aussi d'avoir fait en sorte de faire tenir cette audience à Kirkland Lake.

[Text]

Lonsdale for his contribution to having this hearing here in Kirkland Lake.

**The Chairman:** Without being partisan, I will say this is the best member I know.

**Mr. Lonsdale:** I will say that one would go down in Quebec.

**The Chairman:** Now, as our last witness, but not the least, I have the representatives of the United Steelworkers, Mr. Dick Hunter and Mrs. Anne Dmytruk. I think Mrs. Dmytruk is responsible for presenting the brief.

Would you come forward, Mrs. Dmytruk and Mr. Hunter.

• 1210

**Mr. Richard F. Hunter (United Steelworkers of America):** We have a brief here. It is available for the people who are interested.

**The Chairman:** Is it your intention to read the brief?

**Mr. Hunter:** No. It is nine pages; it is not long.

**The Chairman:** All right.

**Mr. Hunter:** Miss Dmytruk will do the reading. Unfortunately, I cannot see to read anymore. She will do the reading and I hope you will feel free to interrupt at any time and ask questions on what is in it.

**Mr. Lonsdale:** The common practice is to let her finish the presentation, Dick, and we will make notes from it. If we look as if we are not paying attention, it is because we are trying to read your brief and make some comments to it. Feel free to continue. Once you have completed your remarks, we will be able to ask any questions.

**The Chairman:** If possible, do not read too fast in order to help the interpreters.

**Miss Dmytruk (United Steelworkers of America):** Shall I start then?

**The Chairman:** Please proceed.

**Miss Dmytruk:** I appreciate the opportunity provided by the parliamentary task force to make some suggestions and comments regarding the employment opportunities for the '80s.

The United Steelworkers in the Kirkland Lake-Cobalt area are particularly interested in the expansion of the mining industry and the potential for employment that can be taken advantage of if we are aware of area and industry requirements.

Kirkland Lake, Larder Lake, Virginiatown, Cobalt and Gowganda—like Timmins, Porcupine, the Sudbury basin, Rouyn-Noranda—are are one-industry areas depending on mining for their existence. The reason towns and cities exist and prosper will depend on the future development of the mining industry and whether or not the ore is of a grade to be feasible to mine at a given time. Locally the resource is gold, silver and iron ore, and specifically the price of gold on today's market appears to be in a range that would warrant reopening of old mining properties and the development of new properties. However, the cry by the mining industry is that trained miners and technical people are not available. With all the unemployed people, why are new miners not being developed?

[Translation]

**Le président:** Sans vouloir me montrer trop partisan, je dirais que c'est le meilleur député que je connaisse.

**M. Lonsdale:** Quelqu'un perd sa place à Québec.

**Le président:** Comme prochain témoin, nous avons les représentants des Métallurgistes-Unis, M. Dick Hunter et M<sup>lle</sup> Anne Dmytruk. Cette dernière, je crois, présentera le mémoire.

Madame, Monsieur, si vous voulez avancer.

**M. Richard F. Hunter (Métallurgistes-Unis d'Amérique):** Nous apportons un mémoire. Il est à la disposition des intéressés.

**Le président:** Avez-vous l'intention de le lire? Est-il long?

**M. Hunter:** Il a neuf pages. Il n'est pas très long.

**Le président:** C'est parfait.

**M. Hunter:** M<sup>lle</sup> Dmytruk en fera la lecture. Ma vue n'est plus assez bonne pour lire. Pendant la lecture, sentez-vous libres d'interrompre et d'interroger sur le contenu.

**M. Lonsdale:** L'usage, Dick, est de laisser la présentation finir. Nous prenons des notes. Si nous n'avons pas l'air d'écouter, c'est que nous suivons sur le texte et nous annotons. Continuez; nous interrogerons quand vous aurez terminé vos commentaires.

**Le président:** Si possible, ne lisez pas trop vite, afin d'aider les interprètes.

**Mlle Dmytruk (Métallurgistes-Unis d'Amérique):** Dois-je commencer?

**Le président:** Je vous en prie.

**Mlle Dmytruk:** Je suis reconnaissante au groupe de travail parlementaire de l'occasion qu'il nous offre de faire des suggestions et des commentaires sur les perspectives d'emploi pour les années 80.

Les Métallurgistes-Unis de la région Kirkland Lake-Cobalt s'intéressent vivement à l'expansion de l'industrie minière et au potentiel d'emploi dont il est possible de profiter à condition de connaître les exigences de la région et de l'industrie.

Kirkland Lake, Larder Lake, Virginiatown, Cobalt et Gowganda, comme Timmins, Porcupine, le bassin de Sudbury, Rouyn-Noranda form un tout, une région industrielle qui dépend des mines pour vivre. La prospérité et l'existence même des villes et des agglomérations sont fonction des développements futurs de l'industrie minière et du fait que le minerai soit ou non d'une teneur qui le rend rentable à extraire. Dans la région immédiate, c'est l'or, l'argent et le minerai de fer et, aujourd'hui, le prix de l'or sur le marché est tel qu'il justifierait la réouverture des anciennes mines et l'ouverture de nouvelles. Mais la plainte qui nous vient de l'industrie, c'est qu'elle ne trouve pas de mineurs formés et de techniciens. Avec tout le chômage qui sévit, pourquoi ne fabrique-t-on pas de



*[Texte]*

This is a question that is becoming more pressing in the northern communities who see all the obvious factors that should precede rapid development. These sign-posts include a flurry of activities by prospectors, diamond drilling, and market activity, but only a couple of new mines despite the high price of gold and most other local minerals.

One of the reasons given by the mining industry is the lack of miners. Over what were admittedly lean years for the industry, particularly in hard-rock, precious-metal mines, few young miners were developed.

During the Depression of the '30s, the gold mines had a field day. Men were readily available as all other industries were curtailed or totally shut down. The mining industry's attitude became, who cares, if you do not like it, quit, there are 10 men at the gate crying for the chance to take your place. It was true. Men were treated as numbers and were readily replaceable. The attitude continued as men became more difficult to recruit, but little was done by the industry or individual mines to develop and sell a new image while the miners in the '60s and '70s were telling their children what a good education they were going to get so they would not have to work in the mines. The education system, including the community colleges, turned out graduates who had to leave Kirkland Lake and the surrounding area to find a job in their chosen field, a field where job opportunities were very limited. The image of the mining industry was so bad that the community, the educator and the student did not consider even as an acceptable alternative a job in the mines, particularly underground. The mines continued to work with an older work force and no desire or ability to change this image.

## • 1215

One of the sources of miners was the immigration waves that provided the base of many mining towns. These immigrants comprised much of the labour force in northern mines, but immigration in the last 20 years has not supplemented the loss by attrition.

Thus we hear the cry of not enough trained people to open new mines. We feel strongly that the responsibility lies with industry, government and the community for not looking sufficiently into the future and recognizing the need for controlling the ups and downs in the mining industry and using the resources at our disposal to ensure a well trained and well motivated labour force.

The mining industry has suffered from its own lack of concern for its environment. They failed to recognize that, by not ensuring good environmental controls, the attractions of living in isolated communities would be harmed. They failed to invest in the development of a strong community to ensure that all facilities were available to young people as they grew up so jobs would be available when they were ready to enter the labour force. The government failed to work with industry and the community to ensure that alternate employment was avail-

*[Traduction]*

nouveaux mineurs? C'est une question qui se pose de plus en plus dans les localités du Nord, à qui n'échappent pas tous les signes avant-coureurs d'un développement rapide: activité fébrile des prospecteurs, forages nombreux et tractations sur le marché. Pourtant, on ne voit qu'une couple de nouvelles mines malgré le prix de l'or et de la plupart des autres minerais locaux.

L'industrie prétend, entre autres causes, que c'est le manque de mineurs. Il est vrai que bien peu de jeunes mineurs ont été formés dans ce qu'on appelle les années maigres, en particulier dans les mines d'or et autres métaux précieux.

Pendant la crise des années 30, c'était le bon temps pour les mines d'or. La main-d'œuvre était abondante, d'autant plus que les autres industries réduisaient leur activité ou fermaient. L'industrie minière se mit à pratiquer l'indifférence. Si tu n'es pas content, va-t-en, dix hommes à la grille attendent leur chance de prendre ta place. C'était vrai. Les employés étaient traités comme des numéros et facilement remplaçables. Cette attitude a persisté, même quand le recrutement devint plus difficile. Ni l'industrie comme telle, ni l'entreprise individuelle n'ont tenté de se donner une nouvelle image, si bien que les mineurs des années 60 et 70 disaient à leurs enfants qu'ils recevraient une instruction et n'auraient pas à travailler dans les mines. Le système d'éducation, y compris les collèges communautaires, ont produit des diplômés qui ont du quitter Kirkland Lake et la région pour pouvoir trouver un emploi dans le domaine de leur choix, un domaine souvent aux débouchés très rares. La réputation de l'industrie minière était si mauvaise que ni les collectivités, ni les éducateurs, ni les étudiants n'envisageaient, comme solution de rechange acceptable, un emploi dans les mines, et surtout un emploi sous terre. Les mines ont continué à fonctionner avec leur personnel vieillissant, n'ayant ni la volonté ni la capacité de changer leur mentalité.

Une source de mineurs a été les vagues successives d'immigrants et bien des villes minières leur doivent leur existence. Les immigrants ont constitué une large part de la main-d'œuvre dans les mines du Nord, mais depuis 20 ans l'immigration ne suffit plus à compenser les pertes par décès, retraite, etc.

Voilà pourquoi on crie qu'il n'y a pas assez de personnel formé pour ouvrir de nouvelles mines. Nous sommes convaincus que les responsables sont l'industrie, le gouvernement et la collectivité. Ils n'ont pas suffisamment prévu l'avenir; ils n'ont pas reconnu la nécessité de contrôler les hauts et les bas de l'industrie minière. Ils n'ont pas utilisé les ressources à leur disposition pour maintenir une main-d'œuvre bien formée et bien motivée.

L'industrie minière a souffert de sa propre négligence de l'environnement. Elle n'a pas voulu voir que, faute d'un environnement bien surveillé, la vie dans une communauté isolée perd de son charme. Elle n'a pas voulu consacrer des fonds à bâtir des collectivités fortes offrant à la jeunesse tout ce qu'il faut pour grandir et trouver des emplois à l'heure de l'entrée sur le marché du travail. Le gouvernement aurait pu collaborer avec l'industrie et la collectivité pour faire en sorte qu'ils y ait aussi d'autres emplois dans d'autres domaines. Bref l'absence



*[Text]*

able in other fields. In short, an absence of planning and the short-sightedness of all concerned has brought about a serious shortage of skilled labour while thousands are forced to seek employment elsewhere or are unemployed.

Employment opportunities for our young people can be ensured only through new attitudes and approaches by all concerned. Only then can the mining industry compete effectively in the labour market. Benefits such as portable pension plans must be adopted to allow workers to move from job to job without fear of losing benefits. The nature of the industry would require portable pension plans as mines open and close.

A miners' certificate program must be developed to make the mine a safe and efficient work place. Finally, wages must also be in the forefront of other trades to ensure the desirability of getting into mining.

The education system also must work with industry to establish its training objectives and channel people into jobs that might not otherwise be filled. Opportunities for training and retraining should be developed through the co-operative efforts of industry and the educational institutions. Without mines there can be no mining and no miners, mill, crushers or mine tradesmen.

It can be calculated how necessary miners can be to the mining communities when one mine directly creates four jobs, and indirectly another six jobs. Therefore a solution to the need for miners becomes a positive attitude towards developing mines by the whole mining industry, the provincial and federal governments and the northern communities, including the education system.

The provincial government has a responsibility to see that claims of any type are not allowed to be held without development being pursued. Quebec does two positive things. A mining company cannot sit indefinitely on ore bodies without actively working towards a producing mine. The limit appears to be five years. Quebec will create a joint venture of mining company and a government agent to help develop the property, if feasible.

A main function of the provincial government must be to create a safe environment in the mine. Ontario has made giant steps with its new safety legislation. When it cannot provide competent inspections, joint safety committees can help destroy the image of a very dangerous occupation and make it much safer. The federal government should establish national standards for miners, pipefitters, engineers, electricians, ventilation and other tradespeople so they can be nationally mobile. Mining is a very valuable instrument in balancing Canada's trade balance, and mobility is in the national interest. A highly-trained, mobile labour force helps the nation as well as all mining communities.

*[Translation]*

de planification et une myopie coupable chez tous les intéressés ont eu pour résultat une pénurie de main-d'œuvre qualifiée, en même temps que des milliers cherchent un emploi ailleurs ou restent chômeurs.

Des perspectives d'emploi pour notre jeunesse ne peuvent venir que d'un renouvellement des mentalités et des approches chez tous ceux qui sont concernés. Alors seulement l'industrie minière pourra être un employeur aussi intéressant qu'un autre sur le marché du travail. Il faut par exemple des avantages sociaux comme un régime de pension transférable afin que le travailleur en changeant de mine ne craigne pas de perdre ce qu'il a acquis. La nature de l'industrie, avec toutes ces mines qui ouvrent et ferment, exige un régime de pension transférable.

Un programme de certification des mineurs s'impose aussi pour faire de la mine un lieu de travail sécuritaire et efficace. Enfin les salaires doivent prendre la tête pour rendre le travail dans les mines attrayant.

L'éducation a aussi son rôle à jouer. Elle doit, avec l'industrie, établir des objectifs de formation et préparer des gens pour des postes qui autrement resteraient vacants. Elle doit, avec l'industrie encore, créer des moyens de formation et de recyclage. Sans mines, pas d'extraction, pas de mineurs, d'usines, de concasseurs ou de travailleurs miniers.

On peut voir quel rôle jouent les mineurs dans une ville minière quand on songe que lorsqu'une mine crée quatre postes, il se crée six autres emplois dans la collectivité. En conséquence, un moyen de régler la pénurie de mineurs, c'est une attitude positive en face du développement des mines de la part de toute l'industrie minière, des gouvernements fédéral et provincial, des localités du Nord et du système d'éducation.

Il appartient au gouvernement provincial de ne pas permettre que soient retenus des claims, quelle que soit la sorte, sans qu'il y ait exploitation. Québec a mis en vigueur deux mesures positives. Une société minière ne peut indéfiniment retenir un gisement de minerais sans entreprendre des travaux pour son exploitation. La limite serait cinq ans. En outre Québec crée des sociétés mixtes, industrie et gouvernement, pour aider à mettre en valeur une propriété si la chose s'avère faisable.

Une tâche importante du gouvernement provincial est d'assurer la sécurité dans la mine. L'Ontario sur ce point a fait des pas de géant en promulguant sa nouvelle loi sur la sécurité. Où il n'y a pas possibilité d'inspections, un comité mixte de sécurité peut faire beaucoup pour détruire l'image d'un métier dangereux et le rendre très sécuritaire. Le gouvernement fédéral doit établir des normes nationales pour les mineurs, les ingénieurs, les électriciens, les préposés à la ventilation et les autres métiers, afin de rendre la main-d'œuvre mobile. Les mines contribuent beaucoup au maintien de la balance commerciale du Canada et la mobilité de la main-d'œuvre est à l'avantage de tout le pays. Une main-d'œuvre experte et mobile est un actif pour la nation comme pour toutes les localités minières.

[Texte]

• 1220

The community should have great respect for the man who works in the primary industries. When the communities such as Kirkland Lake, Larder Lake and Cobalt were booming, the miner was tops. He had a respect for his job. It is hard work and not everyone is equipped for it. He was honest and did a good day's work and the community depended on him and his job for its survival.

A proud, co-operative community with a pride in its own ability to get ahead will hold in esteem the procedures of its good fortune and respect the miner who produces its prosperity. It will recommend to their children that a good, honest living can be made working as a miner producing Canada's wealth. Too often today even old miners tell their children, I had to work all my life to see you got the education I did not have a chance to receive, so you will not have to work in the mines.

The industry also has a role to play. They must advertise the advantages of living and raising a family in a northern mining town. They will have to pay wages in keeping with their ability, no more depending on depressions to force another wave of immigrants or the employed into servitude.

Extensive training must be provided in the mine and plant to the best of the employee's ability. He must be treated as an important part of the industry. The industry must willingly co-operate to see that safety is a major part of training and operation of the industry. The joint committee are not to be treated as an extension of the grievance procedure, but as a collective and positive need for worker, management and the community.

As for education and our institutions, surely their aim at the community level should be to train, educate and make possible an employment environment for the youth of the community so our sons and daughters do not have to leave the community and go south if they get any type of employment-oriented education.

The United Steelworkers represents miners in all types of mining in Canada; gold, uranium, nickel, iron ore, lead, zinc, et cetera. The Steelworkers Union's drive for certification started in 1970, when the union called for recognition in every province. The campaign of the United Steelworkers of America to get the miners' job recognized in Ontario is moving ahead. In 1975, former Director of District 6, Lynn Williams, requested the provincial government to call a meeting of industry and union representatives to discuss certification.

The Steelworkers head up this drive and have seen the development of the common core for basic, underground, hardrock mining skills. This is the first step to certification in Ontario that the tripartite committee has developed.

The Royal Commission on Health and Safety of Mine Workers in Ontario has recommended better training for workers in the mining industry as a way to eliminate accidents

[Traduction]

Le public se soit de nourrir un grand respect à l'endroit du travailleur de l'industrie primaire. Quand des villes comme Kirkland Lake, Larder Lake et Cobalt étaient prospères, le mineur était le numéro un de la place. Il estimait son travail, un travail difficile et qui n'est pas à la portée de tout le monde. Il était probe et donnait une honnête journée de travail, et la collectivité dépendait de lui et de son emploi pour survivre.

Une collectivité fière et bienveillante, orgueilleuse de sa capacité d'avancement, aura de l'estime pour l'artisan de sa bonne fortune et respectera le mineur qui fabrique sa prospérité. Elle enseignera à ses enfants qu'il est possible de faire une vie, bonne et honnête, en travaillant comme mineur, producteur de la richesse du Canada. Trop de vieux mineurs aujourd'hui disent à leurs enfants qu'ils ont travaillé péniblement toute leur vie pour leur donner l'éducation qu'ils n'ont pas eu la chance d'avoir, mais qu'eux ils n'auront pas à travailler à la mine.

Il y a un rôle aussi pour l'industrie. Elle doit faire connaître les avantages qu'il y a à vivre et à élever une famille dans une ville minière du Nord. Elle doit consentir des salaires qui correspondent mieux à ce qu'elle peut faire, et ne plus compter sur des crises pour réduire en servitude immigrants et employés.

L'employé, dans la mesure de ses capacités, doit pouvoir compter sur la formation voulue dans la mine et dans l'usine. Il doit être traité comme un partenaire important de l'entreprise. L'industrie doit volontiers apporter sa collaboration pour que la sécurité trouve une large place dans la formation et l'exploitation. Le comité mixte ne doit pas être vu comme un prolongement de la procédure de règlement des griefs, mais comme une chose collectivement et positivement nécessaire aux travailleurs, à la direction et à la collectivité.

Pour l'éducation et les établissements d'enseignement, il est évident que leur tâche au niveau de la localité doit être de former et d'éduquer, et aussi de rendre le travail possible aux jeunes de la place, afin que nos fils et nos filles n'aient pas à s'expatrier dans le Sud pour exercer le métier qu'ils ont appris.

Les Métallurgistes Unis représentent les mineurs de toutes les catégories de mines au Canada: or, uranium, nickel, fer, plomb, zinc, etc. La campagne de leurs syndicats en vue de la certification a débuté en 1970, quand les Métallurgistes Unis réclamèrent d'être reconnus dans toutes les provinces. Leurs efforts en Ontario pour faire reconnaître le métier de mineur se poursuit. En 1975, l'ancien directeur du district 6, Lynn Williams, demande au gouvernement provincial de convoquer l'industrie et les syndicats pour discuter la question de la certification.

Les Métallurgistes Unis mènent la campagne et déjà un tronc commun est élaboré pour les techniques de base, celles du fond et celle du roc. Ce pas de la commission tripartite est le premier vers la certification en Ontario.

La Commission royale d'enquête sur la sécurité et la santé des mineurs en Ontario a recommandé une meilleure formation des travailleurs de l'industrie minière comme moyen

*[Text]*

and injuries. The commission confirmed the steelworkers' position that better training in the mining industry was needed. Certification is the result of better training.

The tripartite committee on training has been set up since 1975. It consists of union, management and government representatives. This group has taken on the task of development of the common core training for basic, underground, hardrock mining skills and has moved ahead to the development of certified miners in Ontario. Certification indicating the degree of training ensures a saleable commodity.

Canada has only about 800,000 workers producing all of Canada's basic wealth. These include the farmers, fishermen, forestry workers and miners. All others depend on servicing and developing this wealth. Efforts to provide employment to increase this small number will provide the basis for the standard of living of 27 million Canadians. Every miner that can be developed will provide for many others who will depend on him and his production.

The miner has to work hard and must receive the respect of his community, his family and get a reward commensurate with his value to our community. He should have the assurance that a decent, portable pension plan is in place when the time arrives to retire, proud of a job well done and the money to live out his days in dignity.

• 1225

If your committee can be instrumental in making possible the development of several thousand trained miners, they will benefit Canada with leadership and increased wealth that will, as in other countries, have a profound and beneficial effect on all Canadians.

Let me now turn to areas less specifically related to mining. Research and development is an area of contention whenever we discuss the exploitation of our resources. There is a great need or work in this area and we would recommend that both industry and government actively pursue an objective researching specialized areas such as mining machinery, machinery used in the forest industry as well as specialized equipment used in northern communities.

One area that came up in our discussions is the development of snow removal equipment, particularly for sidewalks. Where better to do this than in the northern regions of our country? We also feel that, because our northern climate requires special adaptation of technology, all types of cold weather research could be done in the northern regions of our country. Not only is there a market in Canada for specially adapted equipment for cold climates but a significant international market as well.

We feel that a marketing survey should be done throughout our region to evaluate the needs and recommend the development of improved systems for the distribution of various goods and services in the north. The development of a regional plan would be helpful to encourage new small enterprises to develop and meet needs that may not now be met.

*[Translation]*

d'éliminer les accidents et les blessures. C'était confirmer notre conviction de la nécessité d'améliorer la formation. La certification est l'aboutissement d'une bonne formation.

Le comité tripartite de la formation a vu le jour en 1975. Il groupe syndicats, direction et gouvernement. Ce comité s'est chargé d'établir la formation pour les techniques qu'on retrouve dans le tronc commun et s'attaque à la création d'un mineur certifié en Ontario. La certification qui fait foi de la formation reçue donne un produit vendable.

Il n'y a au Canada que 800,000 travailleurs qui produisent toute la richesse de base du pays. Ce sont les cultivateurs, les pêcheurs, les travailleurs de la forêt et les mineurs. Les autres sont dans les services ou s'occupent de faire fructifier cette richesse. Tout effort fait pour augmenter le nombre de ces travailleurs primaires augmente le niveau de vie de 27 millions de Canadiens. Un mineur nouveau assure la vie de bien d'autres personnes, dépendantes de lui et de sa production.

Le mineur doit travailler fort et doit jouir du respect de ses concitoyens et de sa famille et recevoir une compensation qui corresponde à la valeur qu'il a pour la collectivité. Il doit avoir l'assurance qu'il existe un régime de pension transférable décent le jour de sa retraite, être alors fier de sa carrière et disposer de ressources pour vivre ses jours de dignité.

Si votre comité contribue à rendre possible l'avènement de plusieurs milliers de mineurs formés, il aura pris une initiative heureuse pour le Canada et lui aura donné une nouvelle richesse qui, comme, dans d'autres pays, aura un effet marquant et bénéfique sur tous les Canadiens.

Permettez-moi maintenant d'aborder des questions moins directement reliées à l'industrie minière. La recherche et le développement suscitent toujours des controverses quand on discute l'exploitation des richesses naturelles. Il y a du travail à faire dans ce domaine et nous invitons aussi bien l'industrie que le gouvernement à poursuivre des objectifs précis de recherche dans des domaines spécialisés comme la machinerie minière, la machinerie forestière et d'autres matériels spécialisés utilisés dans le Nord.

Un secteur qui revient dans nos discussions est le développement de machines pour enlever la neige, en particulier pour débayer les trottoirs. Où mieux le faire que dans les régions nordiques du pays? Le climat de ces régions exige une adaptation technologique particulière. C'est pourquoi, à notre avis, c'est le lieu idéal pour toute recherche en climat froid. Il y a, non seulement au Canada, mais aussi ailleurs dans le monde, un marché pour du matériel spécifiquement conçu pour un climat froid.

Il y aurait des études de marché à faire dans notre région pour évaluer la distribution des biens et services dans le Nord et pour recommander de meilleurs systèmes de distribution. Un tel plan régional encouragerait la naissance de petites entreprises pour satisfaire des besoins qui restent maintenant non satisfaits.



**[Texte]**

Support for this research and development could come from both the private and the public sector and the results made available to all concerned. Our two northern universities could be used as the base for this research and separate institutes could also be developed.

We also support the establishment of medical schools at our universities, designed to produce medical practitioners to work in the north with the special skills required for this kind of medical work. This would also assist the industrial sector by providing specialists in such areas as industrial and occupational health to work hand in hand with industry and labour.

Development such as the green house in Ramore and the work being done by the Experimental Farm in Kapuskasing and New Liskeard must be continued. Efforts must be made to try and make the results of this work available to farmers throughout the Clay Belt and support be given to help implement these where possible and feasible.

We would like to address briefly the plight of women in our region. The industrial sector, forestry, and mining, must be encouraged to hire more women to perform tasks they can readily accomplish. Other types of employment opportunities must also be made available so that different types of employment be accessible to all working people.

In this vein, we deplore the move to centralization or the designation of growth areas. This removes from our smaller single industry community alternative opportunities for employment and discourages many qualified personnel from working in these communities because of the absence of a job opportunity for their spouses.

The need for secondary industry has been discussed for years. We advocate the active participation of government in the development of an industrial plan. Then we can look to motivating development through incentives, public and private investment in co-operative ventures and direct investment through Crown corporations.

Industries already active, such as wood-burning stoves, could be expanded. Wood alcohol from wood wastes has been long discussed as another industry that could be developed in our region.

As you see, the employment opportunities are limitless. The potential development depends only on intelligent, thoughtful, planning that considers the development of existing natural and human resources and uses them to their full potential.

**The Chairman:** Thank you, Ms. Dmytruk. I think you have approached the problem in a very constructive way and I appreciate your comments when you say that the miner has to work hard and must receive the respect of his community. But you said also that we have to change our attitudes. What do you suggest in that field precisely? Do you think it is only a monetary question or what do you really mean by changing attitudes?

**Mr. Richard F. Hunter (United Steelworkers of America):** It is not only a monetary attitude, it is an attitude of the community towards the miner. Money will provide the living

**[Traduction]**

Ces travaux de recherche et de développement pourraient bénéficier de l'appui du secteur privé et du secteur public et leurs résultats mis à la disposition de tous les intéressés. Nos deux universités du Nord peuvent en être le théâtre et d'autres établissements pourraient être créés.

Nous aimerions voir aussi nos universités dotées d'écoles de médecine préparant pour le Nord des praticiens versés dans les domaines médicaux plus particuliers au Nord. L'industrie y trouverait, comme les syndicats, les spécialistes de la médecine industrielle et professionnelle dont elle a besoin.

Des initiatives comme la serre de Ramore doivent se multiplier et les travaux de la Ferme expérimentale à New Liskeard et Kapuskasing doivent se poursuivre. Il faut tâcher d'en mettre les résultats à la disposition des cultivateurs de toute la grande région et aider à les mettre en application quand c'est possible et faisable.

Un mot aussi du sort des femmes dans notre région. Il faut encourager l'industrie, l'industrie minière et forestière, de prendre à leur service davantage de femmes pour les tâches qu'elles peuvent exécuter. Il faut aussi trouver d'autres débouchés pour offrir un réel éventail d'emplois.

Nous déplorons aussi la tendance à la centralisation ou à la désignation de zones de croissance. L'effet est de priver d'emplois différents la petite localité ne comptant qu'une industrie et de décourager bien des travailleurs qualifiés à venir y travailler faute d'emploi pour le conjoint.

Depuis des ans, on parle du besoin d'industries secondaires. Nous préconisons une participation active du gouvernement dans l'élaboration d'un plan industriel. Ensuite, pour pousser à son application, il peut y avoir des mesures incitatives, des investissements publics et privés dans des entreprises coopératives et des investissements directs par les sociétés d'État.

Des industries en pleine activité, comme la fabrication de poêles à bois, peuvent être davantage développées. Sans oublier la fabrication d'alcool à partir de déchets de bois dont on ne cesse de parler pour la région.

Comme vous le voyez, les perspectives d'emploi sont sans limites. Il suffit d'intelligence, de réflexion et de planification afin de développer les ressources naturelles et les ressources humaines et de les utiliser à leur pleine capacité.

**Le président:** Merci, mademoiselle Dmytruk. Vous avez abordé le problème d'une façon très constructive et j'ai aimé vous entendre dire que le mineur doit travailler fort et qu'il a droit au respect de ses concitoyens. Vous avez aussi dit qu'il faut changer nos attitudes. Que proposez-vous sur ce point? Croyez-vous qu'il ne s'agit que d'argent ou voyez-vous autre chose en parlant de changement d'attitudes?

**M. Richard F. Hunter (Métallurgistes Unis d'Amérique):** Ce n'est pas seulement l'argent, c'est l'attitude de la collectivité envers le mineur. L'argent, sans doute permet de vivre,



*[Text]*

conditions for the person, but the whole attitude of the mining community has to change towards the miner. For instance, we hear remarks that he is a farmer, he is just a bushwhacker, he is just a miner. The people who are the basis of the community are the people who are looked upon by the business community—the professional community. The community has to change its attitude towards these people because they are the basis of its whole livelihood. That is our position on that.

**Le président:** Monsieur Hunter, est-ce que vous pouvez me dire quel rôle le gouvernement fédéral... Could you tell me what should be the role of the federal government concerning this changing of attitude? Do you think that we could do something at our level to change the attitudes? Do we have to change the law or is there something else that we should do to meet your goals?

**Mr. Hunter:** I do not think it is a question of changing laws. I think it is a question of advertising—TV, radio, newspaper advertising. Most of these things, I think fall within the jurisdiction of the province to make the miners' job a good one. However, I believe the federal government could help by setting federal standards that the provinces could attain. These standards should be high standards. For instance, we are trying to establish dust levels. Nobody wants to set the dust level standard for asbestos. If the federal government were to come up with the standard, then the provinces would be in the position that they would have to meet that standard or they would be the oddballs in the country.

**The Chairman:** We speak about training facilities. Do you see any conflicting legislation or problem between federal and provincial governments concerning the training facilities?

**Mr. Hunter:** Yes, I see problems with the federal government and the provinces regarding jurisdiction. Elliot Lake is under federal jurisdiction, but sometimes we have a problem establishing which government is really responsible. We have this shifting of responsibility from the provincial to the federal government regarding safety and such things in the uranium mines.

It is our position that if the federal government were to set out certain standards of training the provinces would be encouraged to meet them. We do have, with the steelworkers, a system of training that we have advocated and we have a tripartite committee set up with the provincial governments on the training of hardrock miners. The union, the companies, and the government are involved. We are now in the process of having this resolved. There are parts of it in place in the Sudbury Basin. Part of it is being inaugurated in smaller mines by having people hired as trainers or the company assigning certain people to be the trainers at mines. We think there should be a complete training system which includes, not only the training of the miner underground, but also classroom training; that a miner should be completely trained in all the aspects of mining that he might have to meet, whether in that particular mine he has to meet them or not, we believe he should be a trained miner. We take this position because mines area a depleting industry. As soon as a mine starts to produce, it is going out of business. Its resources are dwindling and miners traditionally have had to move from one place to

*[Translation]*

mais c'est toute l'attitude de la localité minière envers le mineur qui doit changer. On entend dire: rien qu'un fermier, rien qu'un bûcheron, rien qu'un mineur. Ces gens qui sont le fondement de la communauté sont méprisés par les milieux d'affaires et les milieux professionnels. La collectivité doit changer son attitude envers ces gens, car ceux-ci sont la source de son existence. Voilà notre position.

**The Chairman:** Mr. Hunter, could you tell me what should be the role of the federal government... Pouvez-vous me dire quel rôle devrait jouer le gouvernement fédéral dans ce changement d'attitudes? Peut-il faire quelque chose? Faut-il changer la loi ou prendre d'autres mesures pour réaliser ce que vous préconisez?

**M. Hunter:** Il ne s'agit pas de changer la loi. C'est une question de sensibilisation par la télévision, la radio, la presse, la publicité. Tout ce qui peut être entrepris pour faire du métier de mineur un bon métier est du ressort de la province. Cependant, le gouvernement fédéral peut aider en établissant des normes que viseraient à atteindre les provinces. Il faut des normes élevées. Prenons comme exemple le niveau acceptable de poussière. Personne n'ose le fixer pour l'amiante. Si le fédéral fixait une norme dans ce domaine, la province serait forcée d'y satisfaire ou de s'attirer la réprobation du pays.

**Le président:** Nous parlons de formation. Dans ce domaine, voyez-vous des conflits de lois ou d'autres problèmes entre les gouvernements fédéral et provincial?

**M. Hunter:** Oui, il y a des problèmes de compétences. Elliot Lake relève du fédéral. Néanmoins, il arrive que nous ayons de la difficulté à déterminer qui est réellement responsable. C'est un va-et-vient entre le fédéral et le provincial, quand il s'agit de sécurité et autres choses semblables dans les mines d'uranium.

Nous avons la conviction que si le gouvernement fédéral fixait des normes de formation, les provinces seraient portées à les respecter. Pour les métallurgistes, nous avons le système de formation que nous avons préconisé. Pour les mineurs, nous disposons d'un comité tripartite regroupant syndicats, entreprises et gouvernement provincial. Nous sommes en train de régler le problème de la formation dans la province. Déjà des choses se font dans le bassin de Sudbury. Cela s'amorce aussi dans les petites sociétés. Elles engagent des instructeurs ou désignent comme instructeurs à la mine des gens de leur personnel. Nous désirons un régime de formation complet. Cela suppose, non seulement la formation du mineur sous terre, mais aussi en classe. Il faut que le mineur soit instruit de tous les aspects de son métier qu'il peut rencontrer dans sa carrière. Il doit l'être même si certains aspects ne se présentent pas dans la mine où il travaille. Si nous adoptons cette position, c'est que la mine a ce caractère d'être toujours une entreprise en voie de disparition. Dès qu'elle est ouverte, elle commence à s'épuiser. Aussi depuis toujours le mineur doit passer d'une mine à l'autre. Nous avons des mineurs d'ici qui

## [Texte]

another. We have miners from our area in the Cobalt area who have mined in Elliot Lake, Saskatchewan, the Northwest Territories and British Columbia, and this should be a trade recognized across the country. That is what we speak of when we speak of certification: the miner should be a certified tradesman and his skills should be recognized in every province in Canada.

• 1235

**The Chairman:** Concerning the availability of statistics on employment, do you think they are right concerning the regional basis? Do you think you have enough statistics concerning the regional needs on unemployment or employment?

**Mr. Hunter:** Do you mean people who are available to be trained in the area?

**The Chairman:** No; do you think the statistics are sufficient on the national side? Sometimes we realize on the federal side that you have only national statistics and they do not refer enough to the regional needs.

**Mr. Hunter:** I could not say on that. The only statistics I am aware of show shortage of skilled miners in the country. I have this from people who come in to see me looking for miners, they cannot get miners. I know there is a shortage of miners because these people are travelling from British Columbia here looking for miners and I know there is a shortage.

**The Chairman:** You refer in your brief on page 3 to portable pension plans. Could you elaborate on that? Does it exist right now?

**Mr. Hunter:** No. A portable pension plan, as we envisage, would be a pension plan—depending on the company, you would negotiate a certain benefit for that person and when they went to a different company, they would carry those benefits on with them. It would be a plan the federal government would have to oversee. Our trouble with mining pensions is that we have people who start to work in the mine, they work for five years, the mine closes down and they do not have a vested right in that pension, so that money is lost to them. The miner, of course especially in the smaller mines, is going from community to community and mine to mine and he never really establishes a right to a pension. It disappears with the company. We would like that to be a portable pension.

**The Chairman:** On page 5 you refer to a mobile labour force. You said, "a highly-trained, mobile labour force." Could we do something on our side to meet these goals?

**Mr. Hunter:** I think one of our problems in Canada is that we have a number of jurisdictions that set up the standards for their trades. The skills a man obtains, say, in Nova Scotia, are not recognized in Ontario; the ones he obtains in Ontario are not recognized in British Columbia. That is one part of the problem.

The other part is that companies, when they train people to do a job—a mechanic—they only want to train them in their particular work. They do not want them to learn all the facets of the trade; just what is necessary for him in that particular company. The result is that we have a man who may work for

## [Traduction]

travaillent à Cobalt et qui ont travaillé à Elliot Lake, en Saskatchewan, dans les Territoires du Nord-Ouest et en Colombie-Britannique. C'est pourquoi, le métier de mineur, doit être un métier reconnu partout au pays. C'est de quoi il s'agit quand nous parlons de certification. Le mineur doit être un technicien certifié et sa compétence reconnue dans toutes les provinces.

**Le président:** En ce qui concerne la statistique de l'emploi. La croyez-vous fiable à l'échelon régional. A votre avis, disposez-vous d'assez de chiffres sur les besoins régionaux, sur le chômage et l'emploi?

**M. Hunter:** Parlez-vous de gens prêts à être formés dans la région?

**Le président:** Non. Pensez-vous que la statistique nationale est suffisante? Il nous arrive de nous rendre compte au fédéral que les chiffres sont des chiffres nationaux et qu'ils ne tiennent pas assez compte des régions.

**M. Hunter:** Je ne saurais dire. La seule statistique que je connaisse montre qu'il y a pénurie de mineurs qualifiés dans le pays. J'apprends cela des gens qui viennent me demander des mineurs. Ils cherchent des mineurs. Je sais qu'il y a pénurie parce que ces gens viennent ici de la Colombie-Britannique pour trouver des mineurs. Il y a pénurie.

**Le président:** A la page 3, votre mémoire parle d'un régime transférable de pension. Pouvez-vous expliquer? Un tel régime existe-t-il maintenant?

**M. Hunter:** Non. Un tel régime, pour nous, serait un régime qui suivrait l'employé où il va travailler. Les avantages négociés avec une compagnie lui seraient acquis dans l'autre compagnie. Un tel régime devra être surveillé par le gouvernement fédéral. Le problème actuel est que le mineur entre dans une mine, y travaille, mettons cinq ans, et la mine ferme. Son droit à la pension qu'il avait n'est pas garanti. Il perd donc son argent. Comme on le sait, le mineur, celui d'une petite mine en particulier, passe, sa vie durant, d'une localité à une autre, d'une mine à l'autre. Jamais il n'acquiert un droit à la pension. Celle-ci disparaît avec la compagnie. Il faut un régime transférable.

**Le président:** La page 5 fait mention d'une main-d'œuvre mobile, comme vous le dites, «une main-d'œuvre experte et mobile». Pouvons-nous, pour notre part, faire quelque chose en ce sens?

**M. Hunter:** Un des problèmes au Canada, c'est le nombre de pouvoirs publics qui fixent les normes des métiers. La compétence acquise en Nouvelle-Écosse n'est pas reconnue en Ontario. Celle acquise en Ontario n'est pas reconnue en Colombie-Britannique. C'est là un aspect du problème.

L'autre aspect, c'est que les compagnies forment son employé pour la tâche spécifique qu'ils veulent lui confier. Elles ne tiennent pas à lui enseigner toutes les facettes de son métier, seulement ce qu'il lui faut dans la compagnie. Si bien qu'un homme peut avoir travaillé 10 ans pour une compagnie

[Text]

a company for 10 years and be highly skilled with that company, but when he moves from Ontario or to another company, his trade is not recognized as a trade. He does not have a paper; he does not have anything to show for it. British Columbia has a system of training trades people where they are hired by the company and they apply for an apprenticeship. If they are successful in their application, they work for the company for so many months and then they go to the university for a couple of months and they do that over a period of four or five years and become fully qualified tradesmen. A tradesman working in a mine in British Columbia who has passed the British Columbia trades test can do any work in British Columbia. His ticket is good in industry, it is good in the community and that is a tradesman's ticket. In Ontario and many other provinces we do not have any such training program and, of course, when our people want to move from one place to another, they are considered as labour when they go to the next community. We think the federal government should set the standard for trade certificates and the province should seek to attain it.

• 1240

**Mr. Lonsdale:** I gather you fear any unilateral action in that field, Mr. Hunter, on the part of the federal government?

**Mr. Hunter:** I think you have to get agreement with the provinces. You set the standards . . .

**Mr. Lonsdale:** Those things have been going on for years and we have not been able to get that kind of agreement. There are a number of issues you have made in your brief that have been made by a lot of mining unions particularly the United Steelworkers of America; one is the perception problem of mining as an occupation that people particularly do not want to get involved in. Probably one of the major points in terms of stressing not just the community development of the communities that these miners live in and the improvement of the recreational facilities and the educational facilities around the mining camps but most important, is improvement of the health and safety standards to a level where the mining profession becomes a safe and sound occupation. Do you feel that that would go a long way to enticing young people into the mining field? Possibly there could be standards of health and safety that the federal government, with the co-operation of the provincial government, could put into force. However, if the provincial governments were in a position where they did not want to bring in sufficient standards that would create a safe and sound working environment for the miner, would you be in favour of the federal government perhaps forcing those kinds of standards on the provinces?

**Mr. Hunter:** Of course, you run into the problem that Pierre Trudeau is having with his constitution right now: you cannot get agreement. I do not think you can force anything on the provinces that they do not want to agree to. I think the federal government should establish the standards and say to the provinces, here is the standard we are recommending to the workers. The workers will then take the ball and say to the provincial governments, the federal government has set a

[Translation]

et être devenu une compétence dans cette compagnie. S'il passe à une autre compagnie ou dans une autre province, son métier n'est pas reconnu. Il n'a pas de diplôme; il n'a pas d'attestation à produire. Il existe en Colombie-Britannique un système de formation des hommes de métier. La personne engagée par une compagnie fait une demande d'apprentissage. Si sa demande est agréée, elle travaille pour la compagnie pendant un certain nombre de mois et, ensuite, va à l'université pour une couple de mois et ainsi de suite pendant quatre ou cinq ans. Après quoi elle devient un homme de métier totalement qualifié. L'employé qui travaille dans une mine de la Colombie-Britannique et qui réussit l'examen de son métier peut exercer ce métier n'importe où en Colombie-Britannique. Son certificat de compétence est valable dans l'industrie et valable partout. Un tel système n'existe pas en Ontario et dans bien des provinces, si bien qu'un employé qui change de lieu de travail est considéré comme un manœuvre à sa nouvelle place. A notre avis, le gouvernement fédéral doit fixer la norme pour les certificats de compétence et les provinces doivent chercher à la respecter.

**M. Lonsdale:** Si je ne me trompe, Monsieur Hunter, vous redoutez, dans ce domaine, une mesure unilatérale de la part du gouvernement fédéral?

**M. Hunter:** Il faut qu'il y ait entente avec les provinces. Le fédéral fixe les normes . . .

**M. Lonsdale:** Ça dure depuis des ans et nous n'avons jamais pu en venir à une entente. Nombre de questions soulevées dans votre mémoire ont déjà été amenées sur le tapis par les syndicats miniers et, en particulier, le vôtre. L'une, c'est le fait que la profession de mineur est perçue comme une profession aucunement recherchée. Sans doute pour contrecarrer cela, il est valable de préconiser un meilleur aménagement des localités où vivent les mineurs et l'amélioration des équipements de récréation et de formation dans ces localités. Mais n'est-il pas plus valable d'amener les normes d'hygiène et de sécurité à un niveau qui ferait du métier de mineur un métier solide et sécuritaire. Cela, à mon avis, n'amènerait-il pas plus de jeunes à embrasser la carrière des mines. Probablement qu'il y a des normes d'hygiène et de sécurité que le gouvernement fédéral, en collaboration avec le gouvernement provincial, pourrait imposer. Mais si les gouvernements provinciaux répugnaient à établir des normes adéquates d'hygiène et de santé de nature à rendre le travail sans danger pour le mineur, verriez-vous d'un bon œil le fédéral imposer de telles normes aux provinces?

**M. Hunter:** Vous tombez alors dans les difficultés que M. Trudeau connaît actuellement avec sa constitution, où il n'y a pas accord. On ne peut imposer aux provinces ce qu'elles ne veulent pas accepter. Mais le fédéral devrait fixer des normes et les présenter aux provinces comme étant celles qu'il recommande aux travailleurs. Ceux-ci alors s'occuperont de l'affaire. Ils diront à la province que ces normes fédérales leur paraissent acceptables et qu'elle ferait mieux de s'y conformer.



**[Texte]**

standard that is acceptable to us and you had better get on the ball and meet it.

**Mr. Lonsdale:** You want the federal government to take the lead in terms of at least establishing a national criteria or a national standard which then the unions could use from a bargaining point of view or a negotiating point of view to improve the lot of the miners in each of the provinces.

**Mr. Hunter:** That is right.

**Mr. Lonsdale:** Do you think that would be a reasonable successful approach? How long do you think it would take for the provinces and the individual mining companies in each province to live up to the standard that the federal government might suggest be implemented?

**Mr. Hunter:** I would not like to put a time limit on it because I know the problems of persuading governments and companies to accept standards. Governments are reluctant to move unless they are forced and companies are reluctant to improve standards because they are interested in profits. We have a problem there of what is the best thing to do: make a big profit for the shareholder or provide a good workplace for the employee. That is a battle all the time and we find that unless we can put a lot of pressure on governments, they do not move in those fields. They have to be forced into the position where it is politically feasible for them to enact the legislation that the workers are demanding and that is the only time they will move on it.

**Mr. Lonsdale:** So you do not see much optimism in terms of trying to get the provinces in a short period of time to—I know some provinces are doing that and some labour organizations in different provinces are very successful in pushing the provinces into improving their health and safety standards, but, as an over-all perspective, you find it would be very difficult unless some lead was taken by the federal government in that respect.

**Mr. Hunter:** I think if the federal government takes the lead that there will be pressure on the provincial governments to follow.

**Mr. Lonsdale:** Mr. Hunter, you refer to portable pensions and this is something that I know we, in this area have talked about for some time and I suppose all mining people have talked about it. Have you had any direct negotiations or direct discussions with the major mining companies with a view to making these pensions portable, or trying perhaps to combine those major mining pension programs to the advantage of the mine employees? Have you had any serious discussions?

• 1245

**Mr. Hunter:** We have not had what we would call really serious discussions. We have broached the subject with the iron ore companies, but we got a short shrift on it. They were not very interested in having portable pensions.

**Mr. Lonsdale:** As you know, there is a national pension conference coming up towards the end of March, I think, in Ottawa. Everybody, of course, is in a quandary as to exactly what the intent of that conference is and the direction it is going to take. But will the United Steelworkers be prepared, or

**[Traduction]**

**M. Lonsdale:** Vous aimeriez que le gouvernement fédéral prenne l'initiative d'au moins établir des critères ou des normes nationales. Et cela servirait aux syndicats, dans les négociations, pour améliorer le sort des mineurs dans chaque province.

**M. Hunter:** C'est cela en effet.

**M. Lonsdale:** Pensez-vous que ce serait une façon utile de procéder? Et combien de temps, pensez-vous, pourrait s'écouler avant que les provinces et les entreprises elles-mêmes en viennent à appliquer les normes proposées par le fédéral?

**M. Hunter:** Je me garderai bien d'imaginer un délai, car je sais la difficulté de persuader les gouvernements et les compagnies d'accepter des normes. Les gouvernements n'aiment pas appliquer des normes à moins d'y être forcés. Et les compagnies hésitent à les améliorer, car c'est le profit qui les intéresse. Le dilemme est celui-ci: gros profits pour l'actionnaire ou bonne ambiance de travail pour l'employé. La bataille ne cesse jamais et rien ne se fait, à moins de pressions nombreuses sur les gouvernements. Il faut les amener au point où il est politiquement faisable pour eux de légiférer dans le sens des demandes des travailleurs. Ce n'est qu'à ce moment-là qu'ils agissent.

**M. Lonsdale:** Ainsi vous n'êtes pas très optimiste en ce qui concerne la possibilité de voir les provinces agir en peu de temps. Il y a bien des provinces où quelque chose se fait, où les syndicats les ont amenées à améliorer les normes d'hygiène et de sécurité. Il reste que vous croyez l'entreprise difficile à moins que le fédéral s'en mêle.

**M. Hunter:** Je pense que si le fédéral accroche le grelot, il s'ensuivra des pressions sur les provinces.

**M. Lonsdale:** Monsieur Hunter, vous avez parlé de pensions transférables. Chose certaine, dans la région, on en parle depuis longtemps et j'imagine que c'est un sujet fort discuté chez les mineurs. Avez-vous eu des négociations ou des discussions avec les grandes compagnies minières en vue de rendre les régimes de pension transférables ou de les amener à fondre ensemble leurs régimes au profit des employés? Avez-vous eu des discussions sérieuses à ce sujet?

**M. Hunter:** Non, pas vraiment de discussions sérieuses. Nous avons abordé le sujet avec les compagnies de minerai de fer, mais sans grand succès. Les compagnies ne sont pas désireuses d'établir des régimes transférables.

**M. Lonsdale:** Comme vous le savez, il y a à Ottawa, en mars prochain, une conférence nationale sur les pensions. Personne ne sait, évidemment, quelles sont les intentions de cette conférence, ni les orientations qu'elle prendra. Les Métallurgistes

## [Text]

are you being prepared, to attend that conference and to push for some kind of a review of the pension program in this country?

**Mr. Hunter:** That would be handled through our national office where we have research people who are competent to speak on all the aspects of pensions. I am not. I can tell you roughly what we would like, but to get into the fine points of pensions with the actuaries and what it costs and so on, that is out of my line.

**Mr. Lonsdale:** It is an area where perhaps the federal government could take a little bit more leadership, in terms of trying to improve first of all their own pension programs, the Canada Pension programs, and then to improve some guidelines for the province to co-operate and become part of a national pension scheme in this country. Would that be a start, that the federal government could perhaps assist, at least having used it to compare a pension program with the mining companies you have to negotiate with?

**Mr. Hunter:** The Canada Pension, as set up, is a portable pension and it was set up originally as part of a problem we had in the mining field. The Canada Pension came from this part of northern Ontario. We believe the Canada Pension is a good thing, but we also believe that companies are able to provide better pensions for their particular employees. In some of our industries, where we have people who are there for generations in the same area, that is not a big problem, except in the car industry right now. But in the mining industry, by the nature of the whole industry, people work for one year, two, three, five, ten years for a company, the company goes out of business and the employee is left without a pension because he did not have enough time in there to get vesting rights. One solution to it might be if we could negotiate with companies' vesting rights after one year. But if you have ever negotiated with companies you know what a problem that is. They want the person to be there 10 years before they have a right to a vested pension. That is our problem.

**Mr. Lonsdale:** Have you looked at Saskatchewan's revisions to its pension legislation? They are, I understand, taking a new lead in pension assistance and pension legislation, and it is something you may want to look at. I know the Government of Ontario is now using the Saskatchewan model as a basis for its royal commission report on pensions. It might be useful for you to look at because they have shortened their vesting period from age 45 or 10 years service, whichever. That still may not be good and sufficient enough for a miner because he may move every two or three years.

There was a discussion we made—and I do not know who made the suggestion—last Monday night in Ottawa, that perhaps the mining companies might want to get together themselves and create their own pension program. I know the first thing you are going to say is, well, we have our pension program, we have got our money invested in certain investments and some of our employees contribute to it and some of our employees do not, and some of them are totally management contributory and others are employee contributory.

One of the suggestions was, Mr. Hunter, that perhaps all those mining companies, or at least the major mining compa-

## [Translation]

Unis ou vous-même songez-vous à y participer et à insister sur une revue de l'ensemble des pensions dans le pays?

**M. Hunter:** Cette affaire relèverait de notre bureau national qui dispose de chercheurs connaissant tous les aspects des régimes de pension. Je n'en suis pas. Je puis vous dire ce que nous voulons, mais quant à entrer dans les détails actuarielles, dans les questions de coût, etc., cela m'est impossible.

**M. Lonsdale:** C'est un domaine où le gouvernement fédéral devrait peut-être faire preuve de plus d'initiative et de leadership, en améliorant d'abord son propre régime, le Régime de pension du Canada, et ensuite en donnant de meilleures directives aux provinces pour les inciter à collaborer et à participer à un régime national. Qu'en pensez-vous comme début, que le gouvernement apporte son aide en signalant son propre régime pour comparaison aux compagnies avec lesquelles vous négociez?

**M. Hunter:** Le régime canadien est un régime transférable et c'est le problème des mineurs qui en est l'origine. Le régime est né ici dans le Nord ontarien. Nous croyons que le régime canadien est un bon régime, mais nous croyons aussi que les compagnies sont capables d'améliorer leurs propres régimes. Dans certaines industries, où l'employé passe sa vie, il n'y a pas de problème, sauf l'industrie automobile à l'heure actuelle. Mais dans l'industrie minière, les conditions sont telles qu'un employé peut travailler, un, deux, trois, cinq, dix ans et, si la compagnie ferme, il reste sans pension, car il n'aura pas travaillé assez longtemps pour acquérir un droit à pension. Si nous pouvions obtenir que le délai soit d'un an. Mais si vous avez déjà négocié avec des compagnies, vous connaissez les difficultés. Elles insistent sur 10 ans. C'est là le problème.

**M. Lonsdale:** Êtes-vous au courant des révisions que la Saskatchewan apporte à ses lois de pension. Elle innoverait dans ce domaine. C'est quelque chose qui peut vous intéresser. L'Ontario utilise le modèle de la Saskatchewan comme fondement du rapport de sa Commission royale d'enquête sur les pensions. Il peut être utile pour vous d'examiner cela, car la période ouvrant droit à pension est ramenée soit à 45 ans ou à 10 ans de service. C'est peut-être encore trop long pour un mineur appelé à changer de place tous les deux ou trois ans.

Lundi soir, à Ottawa, il a été avancé—je ne sais pas par qui—que peut-être les compagnies minières aimeraient se grouper et créer leur propre régime de pension. Je sais bien ce que vous allez me dire: que vous avez votre régime, que l'argent est investi, que des employés y participent et d'autres, pas, et qu'il peut y avoir ou non contribution de l'employeur.

On a émis l'idée aussi, M. Hunter, que les compagnies minières, du moins les grandes, mettent en fiducie leurs régi-

**[Texte]**

nies, should put all their pension funds into a trust until they iron out this national pension program, or national approach to miner pensions, because of the unique quality of the mining worker and his mobility and those kinds of things. Has the United Steel Workers of America, either through your own efforts or through the national office, perhaps looked at making some proposals or some suggestions to the major mining companies to try and accomplish that?

• 1250

**Mr. Hunter:** Not to my knowledge. I do not know what the research people are preparing on that.

**Mr. Lonsdale:** I think pensions themselves would go a long way toward enticing younger people into the mining field, as well. You can improve the safety and health standards, the federal government can improve its advertising programs through the employment and immigration people showing the positive side of the mining career, but pensions would go a long way toward enticing people into it.

The other thing is, we have already noted that miners are a very mobile labour force; is it a condition of some of your contracts that there be relocation expenses paid, or is that an undertaking that most mining companies are prepared to give you?

**Mr. Hunter:** We do not have anything like moving allowances, to my knowledge, in the mining industry. We do, in some instances, have severance pay, but we do not have moving allowances. The problem is that the company that closes down in this area and opens up in British Columbia is not very likely to want to pay for the moving expenses of its employees. Recently, however, we have found that companies will come to this area to hire people and they will pay for the moving of the person there. But we do not have in any contract here that if a mine closes down in Kirkland Lake and opens up in northwestern Ontario they will pay for the moving expenses.

**Mr. Lonsdale:** There was one other interesting suggestion that has come about through various means in the task force, it is the question of special income tax provisions for the mine employees who have to go into remote or isolated areas, to the effect that perhaps certain expenses could be tax deductible. Has your local union, or have the United Steelworkers regional offices or national offices, done any investigation or any study into changes that would like to recommend be made to the Income Tax Act of this country to assist, number one, mining companies to get miners into those remote areas and, two, to assist the miner who does go in so that some of his expenses are going to be deductible for income tax purposes?

**Mr. Hunter:** Yes, our union has succeeded in this and there are some allowances for people who are working in the far north in the Income Tax Act. We have succeeded in that, and I think right now there is a group working for an extension. I think the income tax allowance went to 1980, and I believe they are working to extend it into the future.

**Mr. Lonsdale:** Is that specifically for the Northwest Territories and the Yukon, or does that include the northern sections of Manitoba, Saskatchewan, Alberta and northern Ontario?

**[Traduction]**

mes de pension en attendant que soit réglée cette question d'un régime national pour le mineur vu les conditions de travail de celui-ci, sa mobilité, etc. Votre organisation, par vos efforts ou ceux du bureau national, songe-t-elle à faire dans ce sens des propositions aux grandes compagnies minières?

**M. Hunter:** Pas que je sache. Et j'ignore ce que nos chercheurs préparent.

**M. Lonsdale:** Un bon régime de pension ferait beaucoup pour attirer les jeunes gens dans les carrières minières. Sans doute de meilleures normes d'hygiène et de sécurité et une meilleure publicité de la part des fonctionnaires fédéraux d'Emploi et Immigration, et qui insisterait sur les côtés positifs de la carrière de mineur, feraient beaucoup. Mais un bon régime de pension serait un attrait non négligeable.

Voici un autre point. Les mineurs constituant une main-d'œuvre très mobile, trouve-t-on dans les conventions le remboursement des frais de réinstallation, ou ce remboursement est-il une chose que les compagnies sont prêtes à consentir.

**M. Hunter:** Que je sache le remboursement des frais de réinstallation n'existe pas dans l'industrie minière. Tout au plus trouve-t-on, ça et là, l'indemnité de départ. La compagnie qui ferme ici son exploitation et ouvre en Colombie-Britannique n'est guère désireuse de payer le déménagement de ses employés. Cependant, nous venons d'apprendre que des compagnies viennent recruter ici et paient le déménagement de la personne au lieu de travail. Aucun contrat ici ne stipule que, si elle ferme une mine ici à Kirkland et en ouvre une autre dans le Nord-Ouest de la province, la compagnie payera les frais de déménagement des employés.

**M. Lonsdale:** Une autre question intéressante soulevée au cours de nos audiences est celle de dispositions fiscales spéciales pour les mineurs qui doivent se rendre dans des endroits éloignés, dispositions qui rendraient certaines dépenses déductibles. Votre syndicat, que ce soit les instances local, régional ou national, a-t-il étudié des changements qu'il jugerait souhaitables pour aider, d'abord, les mines à amener des mineurs dans les endroits éloignés et, ensuite les mineurs eux-mêmes à se déplacer, sous forme peut-être de dépenses déductibles?

**M. Hunter:** Oui, notre syndicat a obtenu du succès sur ce point et la Loi de l'impôt prévoit des allègements pour les gens qui travaillent dans le Grand Nord. C'est un point que nous avons gagné. Sauf erreur, un groupe actuellement s'emploie à obtenir une prolongation, car les dispositions n'étaient valables que jusqu'en 1980. Il veut les faire prolonger.

**M. Lonsdale:** Cela s'applique-t-il spécifiquement aux Territoires du Nord-Ouest et au Yukon ou comprend aussi le Nord



[Text]

**Mr. Hunter:** No, it is just the Northwest Territories and the Yukon.

**Mr. Lonsdale:** Because I think you can appreciate that going into Red Lake or Fort McMurray is just as much a means of isolating yourself as going into Yellowknife or Whitehorse.

**Mr. Hunter:** We appreciate that it is a problem in those areas. We would like to extend it into remote areas, and they do not have to be in the far north. I can think of areas not too far from Kirkland Lake which I would consider to be remote areas; if you take moving a family into Gowganda, I think that is a remote area. The cost of living and transportation there is much higher than it is in, say, Kirkland Lake. I would like to think those are remote areas, but so far we have not been able to persuade the government that they should be included in that.

**Mr. Lonsdale:** Those we certainly should be looking at, in terms of expanding that legislation to protect people in those areas.

I have one final question, Mr. Chairman—the chairman knows that when I get into the mining subject I usually go on longer than I should. In terms of women working underground, how many women does the United Steelworkers of America, number one, have registered as underground miners in your union—not clerical staff or on-surface staff, but underground miners? Number two, what is your position with respect to women in the underground mining profession?

**Mr. Hunter:** We do not have any women working underground, to my knowledge, but we do have women working in open-pit mines. We also have women working in surface plants of underground mines. Our position on that is that we are not opposed to women working underground; it could create some difficulties, but there are jobs that physically-fit women can do underground. For instance there is the motors, the cage tending, deckmen—those kind of jobs could be done as underground people. On the surface there are all kinds of jobs in the shops, in the milling plants that women can do, operating jobs. At Inco in Manitoba we have a number of women working in the plant there.

• 1255

What that does to the community, particularly the remote communities where women can work in the mines, is that it keeps a more static work force. An illustration is that if the woman is working, say, in the milling operation and her husband is working underground, he is not very likely to quit that job because she is making the same wages as a man and he is going to stay there. If he wants to quit, she is going to put pressure on him to stay there. The story I have heard from them is that, "I am not going to go and swing hash in a restaurant when I can make the same wages as you can." That certainly makes for a more stable work force in remote areas.

**Mr. Lonsdale:** I think that will also entice a lot of people into allowing their husband or their wife to go into a remote

[Translation]

du Manitoba, de la Saskatchewan, de l'Alberta et de l'Ontario?

**Mr. Hunter:** Les Territoires du Nord-Ouest et le Yukon seulement.

**Mr. Lonsdale:** Pourtant il est facile de voir que vivre à Red Lake ou à Fort McMurray, c'est être aussi isolé qu'à Yellowknife ou Whitehorse.

**Mr. Hunter:** Nous voyons le problème. Nous aimerions voir la disposition s'appliquer aux régions isolées, et elles ne sont pas toujours dans le Grand Nord. Il y a des endroits pas loin de Kirkland Lake qui sont réellement isolés. Vivre à Gowganda, c'est vivre en isolement. Le coût de la vie et les frais de transport sont de beaucoup supérieurs à ici. J'aimerais voir classer ces endroits comme endroits isolés, mais nous n'avons pas encore réussi à convaincre le gouvernement.

**Mr. Lonsdale:** C'est à ces endroits qu'il faut songer, advenant une extension de la loi, afin de protéger ces habitants.

J'aurais une dernière question, monsieur le président. Le président sait que sur la question des mines je m'éternise toujours. Ma question porte sur les femmes travaillant dans les mines souterraines. D'abord combien de femmes sont inscrites à votre syndicat comme mineurs de fond, pas commis ou autre personnel de surface, mais mineurs de fond. Ensuite, quel est votre avis sur l'emploi des femmes dans les mines souterraines?

**Mr. Hunter:** Que je sache, aucune femme travaille sous terre, mais il y en a dans les mines à ciel ouvert. D'autres travaillent dans les installations de surface des mines souterraines. Nous ne nous opposons pas à ce que des femmes travaillent sous terre. Il y aurait des difficultés, mais il y a sous terre des travaux qu'une femme en bonne condition physique peut faire. Sous terre, il y a toutes sortes de tâches qu'elles peuvent exécuter: les moteurs, les cages, etc. Sur terre, on en trouve pour elles dans les ateliers et dans les usines. L'Inco, au Manitoba, compte un grand nombre de femmes dans son usine.

L'effet du travail des femmes dans les mines, surtout dans les mines isolées, est de rendre la main-d'œuvre plus stable. Par exemple, le mineur de fond dont la femme travaille à l'usine de la mine hésitera à quitter son emploi, car elle fait le même salaire que lui et fera tout pour l'empêcher de partir. Je me suis laissé dire que l'une d'elle aurait répondu: «Si tu penses que je vais partir et devenir serveuse de restaurant, quand je fais le même salaire que toi ici.» Ça stabilise la main-d'œuvre dans les régions éloignées.

**Mr. Lonsdale:** Cela devrait rendre plus facile de convaincre un homme ou une femme à accepter un emploi dans un endroit

*[Texte]*

camp to work, because the wife could go along and work in the same operation and earn appreciably more income than she would at another profession, and keep the family together to some extent.

But that raises a question then of support services for that husband and wife. If one is in the milling operation and the other one is working underground in the mine and they have children, there is going to have to be some concession made with respect to daycare centres or support services for that family. Have you people done any investigation into that kind of an approach?

**Mr. Hunter:** Well, not in the mining communities. In and around Toronto we have a committee working on daycare centres. Certainly if you have a young family, they have to be looked after. They should not be working to the detriment of their family.

But, talking of that sort of thing, women in the work force also brings in support services when there are two people in the family working. People who are in the professions or semi-professions are more likely to go somewhere if the woman can get a job than they will if she cannot. They are going to go in there and support the community.

**Mr. Lonsdale:** So it is not only for the working women in the mining field, but it has the ramification that it may entice the miner's wife to go. She could perhaps become a nurse in a nursery centre or somebody in a daycare centre—those kinds of things.

I do not think I have any more questions, Mr. Chairman.

**The Chairman:** Merci, monsieur Lonsdale. So you say that there is an improvement in the work force concerning women, so that more companies are ready to employ women in industry, mining or otherwise?

**Mr. Hunter:** In the open-pit mining, in British Columbia particularly, we have women who are operating the large equipment on the property; we have women working in the plant; we have at Inco in Manitoba women working in the plants and on the surface operations, but to my knowledge I do not think anywhere in Canada do we have women working in underground operations.

**The Chairman:** In your brief you say that you object to centralization or designation of growth areas. Do you think we have another choice with the demographic problems we have?

**Mr. Hunter:** We have the problem in Ontario that five cities in northern Ontario have been designated as growth areas. They are: North Bay, Sudbury, Timmins, Sault Ste. Marie and Thunder Bay. What has happened to the other, smaller areas, is that the government offices have been moved from the smaller areas to the designated growth areas. That has meant, particularly in Kirkland Lake that I am aware of, a loss of a great number of jobs. If you have one job that goes to a growth area, there are probably three or four other support jobs that go with it. That puts a tax burden on people in Cobalt, Kirkland Lake and New Liskeard, our own particular area, that is unfair. The tax base that is being moved to a place like Timmins, for instance, that really does not need the jobs is done in the name of economy, but I really do not see that there

*[Traduction]*

éloigné. Le conjoint peut suivre et faire le même travail et gagner plus que dans un autre emploi. Et la famille reste ensemble.

Ce qui pose le problème de services de soutien pour cet homme et cette femme. Si ce couple a des enfants, il faudra prévoir des garderies et autres services familiaux. Avez-vous déjà étudié la question?

**M. Hunter:** Pas dans les villes minières. Dans la région de Toronto, un de nos comités s'occupe de la question des garderies. Chose certaine, si le couple a une jeune famille, elle ne peut être négligée. Les deux ne doivent pas travailler si les enfants en souffrent.

Ce sujet de la femme au travail pose le problème des services familiaux quand les deux travaillent. Les professionnels et les techniciens acceptent plus volontiers un poste où le conjoint pourra trouver du travail. Et les deux appuieront la communauté.

**M. Lonsdale:** Il ne s'agit donc pas seulement pour la femme de trouver un emploi dans la mine. Elle peut être portée à suivre son mari, sachant qu'elle pourra s'employer comme infirmière, monitrice de garderie, etc.

Je n'ai pas d'autres questions, monsieur le Président.

**Le président:** Thank you, Mr. Lonsdale. Vous dites donc que la situation s'améliore pour les femmes dans le monde du travail. Plus de compagnies sont prêtes à en embaucher, dans la mine ou ailleurs.

**M. Hunter:** Dans les mines à ciel ouvert, en Colombie-Britannique en particulier, des femmes conduisent la grosse machinerie, d'autres travaillent dans l'usine. À l'Inco, au Manitoba, il y a des femmes à l'usine et dans les opérations de surface. Mais je ne crois pas qu'il y ait au Canada de femmes travaillant dans les mines souterraines.

**Le président:** Dans votre mémoire, vous vous opposez à la centralisation ou à la désignation de zones de croissance. Peut-on faire autrement devant la dépopulation.

**M. Hunter:** Ça cause un problème. Cinq villes du Nord ontarien ont été désignées: North Bay, Sudbury, Timmins, Sault-St-Marie et Thunder Bay. L'effet a été qu'on a enlevé aux autres agglomérations, moins importantes, les bureaux du gouvernement pour les loger dans ces villes désignées. Ce qui a fait perdre aux autres, à Kirkland Lake par exemple, un grand nombre d'emplois. La disparition d'un emploi au profit d'une zone de croissance fait perdre en même temps trois ou quatre emplois de soutien. Le fardeau de l'impôt foncier s'alourdit d'autant pour les gens de Cobalt, Kirkland Lake et New Liskeard, les gens d'ici. C'est injuste. L'assiette fiscale qu'on déplace vers Timmins par exemple,—et qui n'a pas besoin des emplois,—se fait au nom de l'économie. Où est l'économie si

[Text]

is much economy if you move jobs to Timmins and lay people off in Kirkland Lake. It is not, I think, a very economical situation.

[Translation]

vous déplacez un emploi à Timmins et licenciez des gens à Kirkland Lake. Drôle de situation.

• 1300

**The Chairman:** You refer in your brief to wood burning stoves. Have you made an assessment of the jobs that could be created in that field?

**Mr. Hunter:** No. I pointed that out as an area where at least one local person has developed a manufacturing process for stoves. I do not think we have to have a whole lot of big industries here. If we had small backyard industries like this fellow has, because every time you have a job like that in an area it creates jobs which is the kind of thing we are looking at.

**The Chairman:** We are always happy to hear the views expressed by the representatives of the United Steelworkers and we thank you very much for your brief.

I think we have ended our questions, but if you wish to make a final statement, you are welcome to do so.

**Mr. Hunter:** Thank you, it was a pleasure being here.

• 1305

**Mr. Lonsdale:** If there is anybody who would like to address the committee, we are free to hear some more briefs or have further discussions. It is open to the public, and if there is anybody present who wants to come forward and address the task force, we would be very pleased to hear you. Is there anybody interested at this point or is everybody agreed that it has been fairly well covered?

Thank you very much.

**The Chairman:** Okay, thank you. We will adjourn as there are no further witnesses.

**Le président:** Vous parlez dans votre mémoire de poêles à bois. Avez-vous fait une estimation des emplois qui pourraient être créés dans ce domaine?

**M. Hunter:** Non. J'ai cité ce cas comme l'exemple d'un procédé manufacturier pour les poêles, inventé par une personne de la place. Il n'est pas nécessaire d'avoir tout un lot de grandes industries ici. Multiplier les petites manufactures comme celle de ce concitoyen, c'est ce qu'il nous faut, car un emploi ainsi créé en fait créer d'autres.

**Le président:** Nous sommes toujours heureux d'entendre un représentant des Métallurgistes Unis et nous vous remercions pour votre mémoire.

Les questions sont terminées, mais vous pouvez, si vous le voulez, faire une dernière déclaration.

**M. Hunter:** Merci. Ce fut un plaisir de venir ici.

**M. Lonsdale:** Si quelqu'un était désireux d'adresser des commentaires au comité, celui-ci peut recevoir d'autres mémoires et entendre d'autres discussions. Le comité est public. Nous serons heureux d'entendre quiconque aimerait se faire entendre par le groupe de travail. Y a-t-il des gens intéressés ou sommes-nous d'accord pour dire que la matière a été bien couverte?

Merci.

**Le président:** Merci. Nous ajournons puisqu'il n'y a pas d'autres témoins.



## APPENDIX "EMPLA-6"

Dear Sirs:

### Introduction

I speak on behalf of the Board of Governors and the staff of Northern College of Applied Arts and Technology, the mandate for which is attached as Appendix 1. An examination of this mandate will show that the college is responsible for the provision of a career oriented learning process for adults in the districts of Cochrane and Temiskaming, an area of 80,000 square miles, greater than the size of France, and with a population of 140,000 people. These people are located in small centres of population, primarily alongside a highway of 400 miles.

To achieve this goal the college has four main campuses:

1. Haileybury School of Mines
2. Kirkland Lake Campus
3. Porcupine Campus
4. Kapuskasing Campus

### Enrolment

Each of these campuses is described briefly in Appendix 2.

Our enrolment in 1980/81 was:

- 1,100 full-time post-secondary students
- 1,200 full-time retraining students (upgrading and skills)

- 137 Apprentices
- 1,211 Canada Manpower Industrial Trainees
- 228 Ontario Career Action Program Placements
- 10,800 part-time students.

The above does not include small programs such as the Summer Native Employment Project.

Appendix 3 tabulates the graduates from each of these campuses from 1971 to 1980 for post-secondary graduates, and from 1975 to 1980 for retraining, skills, and apprenticeship, together with a college total.

Appendix 4 summarizes the enrolment in extension programs from 1976/77 to 1979/80 together with the numbers of subjects offered.

Appendix 5 summarizes the Canada Manpower Industrial Training Program and Ontario Career Action Program placements.

As a college, we are concerned with our social responsibilities and provide services and life skills training for the developmentally handicapped throughout the districts of Cochrane and Temiskaming. Life skills and other programs are also offered to the incarcerated and the drug and alcohol afflicted.

We are also concerned with our technological responsibility to the North. For example, one of our civil engineering faculty

Messieurs,

### Introduction

Je parle au nom du Conseil d'administration et du personnel du *Northern College of Applied Arts and Technology*, dont les attributions figurent à l'annexe 1 ci-jointe. Vous vous rendrez compte en les lisant que le collège est chargé d'offrir des programmes d'apprentissage orientés vers la carrière, aux adultes des districts de Cochrane et de Temiskaming, une région plus grande que la France, de 80 000 milles carrés de superficie. Sa population s'élève à 140 000 personnes, et se répartit dans de petites collectivités sises pour la plupart le long d'une route de 400 milles.

Pour atteindre cet objectif, le collège dispose de quatre principaux campus:

1. *Haileybury School of Mines*
2. Campus Kirkland Lake
3. Campus Porcupine
4. Campus Kapuskasing

### Inscription

Vous trouverez une brève description de chacun de ces campus à l'annexe 2.

Voici comment se répartissaient les inscriptions en 1980-1981:

- 1 100 élèves, post-secondaire à plein temps
- 1 200 élèves, recyclage à plein temps (perfectionnement et spécialités)
- 137 apprentis
- 1 211 stagiaires industriels d'Emploi Canada
- 228 élèves inscrits au programme *Ontario Career Action*
- 10 800 étudiants à temps partiel.

Ne sont pas compris dans ces chiffres, les petits programmes comme le projet d'emploi d'été à l'intention des autochtones.

L'annexe 3 consiste en un tableau des diplômés de chacun des campus: de 1971 à 1980, les diplômés post-secondaires et de 1975 à 1980, des diplômés ayant suivi des cours de recyclage, de spécialisation et d'apprentissage; les chiffres sont également donnés pour l'ensemble du collège.

L'annexe 4 donne un résumé du nombre d'inscriptions à l'égard des programmes d'éducation permanente de 1976-1977 à 1979-1980 ainsi que du nombre de sujets offerts.

L'annexe 5 donne un résumé des inscriptions dans le cadre du Programme de formation industrielle de la main-d'œuvre du Canada ainsi que du programme *Ontario Career Action*.

Notre collège, s'acquitte de ses responsabilités sociales et offre des services ainsi que des cours de préparation à la vie active aux handicapés retardés sur le plan du développement, des districts de Cochrane et de Temiskaming. Des cours de préparation à la vie active ainsi que d'autres programmes sont également offerts aux prisonniers, ainsi qu'aux narcomanes et aux alcooliques.

Nous nous préoccupons également de notre responsabilité technologique envers le Nord. Par exemple, une de nos facultés

has been responsible for the development of the Ramore Greenhouse Project, which is heated by the exhaust gas from the gas turbine which powers the pumps for the natural gas pipeline across Canada and situated in Ramore. This greenhouse produced approximately 800,000 jackpines from seeds in one crop and a great quantity of tomatoes during its first six months of operation. Other energy projects for the North are under development, and we also provide technical services to the local industries.

The Haileybury School of Mines has been involved in research projects for the mining industry, and, more recently, in the analysis of measures of withhold the cages on failure of the hoisting cables.

We have approximately one full-time student for every 130 population, and one continuing education student for every 14 persons living in the North. We teach in both official languages, offer some instruction in the Cree language, and provide services from Winisk in the James Bay to Latchford in Temiskaming.

Our facilities are modern and well equipped. Our staff are excellent, through whom a wide range of programs are offered as will be observed from Appendices 6 and 7. We have an excellent employment record for our graduates and an extremely high ratio of technical and business programs in relation to applied arts.

There is much about Northern College which has not been said, but it must have been made clear that, where there is an identified need, Northern will do its utmost to meet that need.

## Needs

The employment needs in northern Ontario are determined through a close contact with the business, technical, health, social, and other members of the community. We have 26 program advisory committees in mining, electrical/electronics, business, nursing, architectural, civil, chemical, social, etc., which committees are responsible for the programs content and to identify the manpower requirements.

Local industrial training councils have been formed in Hearst, Kapuskasing, Cochrane/Iroquois Falls, Timmins, Kirkland Lake, and the New Liskeard/Haileybury/Cobalt area. These training councils determine the shortages in skilled workers and obtain funding to provide the necessary training. This training is administered by the college.

We work very closely with the Ontario Lumber Manufacturers Association, Canadian Diamond Drilling Association, local Associations for the Mentally Retarded, the Canadian Institute for Mining and Metallurgy, the Ontario Mining Association, etc., all of whom give advice on the skills and manpower needed. The regional economist, together with the managers of the Manpower centres, also form part of this process in establishing what are the needs in northern Ontario.

de génie civil est à l'origine du projet de la serre Ramore, qui est chauffée avec les gaz d'échappement provenant de la turbine actionnant les pompes destinées au gazoduc pan-canadien et qui passe à Ramore. Au cours des six premiers mois, cette serre a permis de produire, pour une seule récolte, quelque 8 000 pins gris à partir de semis ainsi qu'une grande quantité de tomates. D'autres projets énergétiques pour le Nord sont en cours d'élaboration et nous offrons également des services techniques aux industries locales.

La *Haileybury School of mines* a participé à des projets de recherche pour l'industrie minière et, plus récemment, à l'analyse de mesures auxquels on pourrait recourir pour retenir les cages en cas de bris des câbles de hissage.

Nous avons, à peu près, un élève qui étudie à plein temps, pour chaque 130 personnes et un élève inscrit à l'éducation permanente, pour chaque 14 personnes vivant dans le Nord. Nous enseignons dans les deux langues officielles et offrons certains cours dans la langue cree; nous offrons nos services à partir de Winisk à la Baie James jusqu'à Latchford au Temiskaming.

Nos installations sont modernes et bien équipées. Grâce à nos excellents professeurs, nous sommes en mesure d'offrir une vaste gamme de programmes, comme vous pourrez vous en rendre compte en lisant les annexes 6 et 7. Notre dossier sur l'embauche de nos diplômés est excellent et le rapport des programmes techniques et professionnels aux arts appliqués est très élevé.

Il reste encore beaucoup à dire au sujet du *Northern College* mais nous avons dû bien faire comprendre que lorsqu'un besoin sera identifié le Northern college fera l'impossible pour y répondre.

## Besoins

Les besoins en matière d'emploi, dans le Nord de l'Ontario, sont déterminés en étroite collaboration avec les hommes d'affaires, les techniciens, les hygiénistes, les travailleurs sociaux ainsi que d'autres membres de la collectivité. Nous disposons de 26 comités consultatifs des programmes dans les domaines des mines, de l'électricité et de l'électronique, des affaires, des soins infirmiers, de l'architecture, des questions civiles, de la chimie, des services sociales, etc.; ces comités sont chargés de déterminer le contenu du programme et d'identifier les besoins en main-d'œuvre.

Des conseils locaux de formation industrielle ont été créés à Hearst, Kapuskasing, Cochrane/Iroquois Falls, Timmins, Kirkland Lake ainsi que dans la région de New Liskeard/Haileybury/Cobalt. Ces conseils de formation déterminent les pénuries de spécialistes et obtiennent les crédits nécessaires à la formation. Ces programmes sont administrés par le collège.

Nous travaillons en très étroite collaboration avec l'Ontario Lumber Manufacturers Association, la Canadian Diamond Drilling Association, les associations locales pour les retardés mentaux, l'Institut canadien des mines et de la métallurgie, la Ontario Mining Association, etc. qui nous conseillent sur les spécialités et les besoins en main-d'œuvre. L'économiste régional, de concert avec les gestionnaires des centres d'emplois, participent également à la détermination des besoins du nord de l'Ontario.

The meeting of these needs has been a challenge because of the diversity of the skills in relation to the numbers of workers needed, and the possibility of achieving so called economy of scale is greatly reduced.

It has been difficult to obtain approval for skill training programs in the north because of the small numbers of graduates needed. The heavy duty diesel mechanic, electrical apprenticeship and automotive mechanic apprenticeship programs are examples of these programs which are now in operation.

As a college, we have been very conscious of the need for planning, particularly manpower planning. We were instrumental in the promotion with the Ministry of the computerized planning model for the 22 colleges in the early 1970's. I recollect visiting Ottawa to meet with Dr. Perry and his staff (I believe Dr. Perry, at that time, was the Assistant Deputy Minister or possibly Deputy Minister in the Federal Manpower Branch) to discuss the use of the graduate output data from the colleges as a guide to the federal government, and which might be used with some tools being developed to predict the manpower needs of the future. As a member of an advisory committee for the Federal Manpower and Immigration Department in the early 1970's, we contributed towards the production of a document on Canadian community colleges which provided the program groupings and projected outputs of graduates to 1980/81.

Let there be no doubt that we in the college system have endeavoured to meet the needs of business and industry, and I am firmly convinced that, had we been given the mandate for apprenticeship programs in the same way that we were given the mandate for business, technicians, technologists, and nurses, etc., we might not have a shortage of skilled tradesmen in the province of Ontario today.

#### Northern Development

With regard to Employment Opportunities for the 1980's, or Critical Skills for the '80s, I can only speak on northern Ontario, which I am sure you will be aware will be in the forefront of resource development in the next decade. You are possibly aware of the developments in agriculture in the north which, although there might not be an immediate urgency for development at this time, must certainly be considered as the high energy costs of the future affect our transportation costs.

We at Northern College are not involved in agricultural programs, but we have expressed an interest to the New Liskeard agricultural college to assist them as a vehicle to offer programs throughout northern Ontario.

#### Forestry

The woods products industries in northern Ontario are expanding. Modern plants are being installed which contain techniques which will oblige the industries to undergo retraining programs for their existing staff. These needs will be given

Il a été difficile de répondre à ces besoins, compte tenu de la diversité des spécialisés par rapport au nombre de travailleurs dont on avait besoin; il est d'autant plus ardu d'en arriver à la prétendue économie d'échelle.

Il s'est avéré difficile d'obtenir l'approbation de certains programmes de formation professionnelle dans le Nord, en raison du petit nombre de diplômés dont on a besoin. Parmi les programmes d'apprentissage présentement en cours, il y a en a qui s'adressent aux monteurs—ajusteurs de diesels de grande fabrique, aux électriciens ainsi qu'aux mécaniciens d'automobiles.

Comme collège, nous avons été très conscients du besoin de planification, surtout en ce qui concerne la main-d'œuvre. Nous avons participé, au début des années 70, avec le ministère, à la promotion du modèle de planification informatisé des 22 collèges. Je ne rappelle m'être rendu à Ottawa, afin d'y rencontrer M. Perry et son personnel (je crois que M. Perry était à l'époque sous-ministre adjoint, ou encore, sous-ministre de la Main-d'œuvre) afin de discuter de l'utilisation des données sur le nombre de diplômés des collèges, comme guide pour le gouvernement fédéral, et qui pouvait servir avec certains outils conçus pour la prévision des besoins éventuels de main-d'œuvre. À titre de membre d'un comité consultatif du ministère de l'emploi et de l'Immigration, nous avons, au début des années 70, contribué à la publication d'un document sur les collèges communautaires canadiens, qui faisait état de groupements, de programmes ainsi que du nombre prévus des diplômés jusqu'en 1980-81.

Il faut qu'il soit bien claire que les collèges se sont efforcés de répondre aux besoins du monde des affaires et de l'industrie et je suis tout à fait convaincu que, si l'on nous avait confié pour l'apprentissage le mandat qu'on nous avait confié pour former des hommes d'affaires, des techniciens et technologistes, des infirmières etc. nous ne nous heurterions peut être pas à une pénurie de spécialistes dans la province d'Ontario.

#### Développement du Nord

En ce qui concerne les perspectives d'emplois pour les années 80 où les pénuries de spécialistes pour les années 80, je ne puis parler que pour le Nord de l'Ontario qui, vous le savez sûrement, se retrouvera au premier rang pour l'exploitation des ressources au cours de la prochaine décennie. Vous êtes probablement au courant des découvertes récentes dans le domaine de l'agriculture dans le nord lesquelles, bien qu'il ne soit peut être par urgent de les exploiter à l'heure actuelle, devront certainement retenir notre attention au fur et à mesure que les coûts élevés de l'énergie influenceront davantage nos coûts de transport.

Le Northern College n'offre pas de programmes d'agriculture, mais nous avons proposé au collège d'agriculture New Liskeard de lui servir d'intermédiaire dans le Nord de l'Ontario et offrir des programmes dans ce domaine.

#### Sciences forestières

Les industries de produits forestiers sont en pleine expansion dans le Nord de l'Ontario. Les nouvelles usines modernes qui sont installées font appel à des techniques qui obligeront les industries à proposer des programmes de recyclage à leurs



priority in discussions with the woods products industries and their committees during 1981 to ensure that training is provided, if requested, where needed.

### Énergie

As the energy shortage unfolds, it is possible that northern Ontario might be a base for methanol production, with the associated skills. We have the facilities and the faculty for such training. We understand that the critical date for the imbalance between the demand for petroleum products and the supply will be around 1985. It is not too soon to consider training for the new alternatives at this time.

I have already mentioned that the greenhouse, built in cooperation with the Trans Canada Natural Gas Pipeline and financed by the Ministry of Northern Affairs, can produce in one short growing period, approximately one million trees. With three growing periods in one year and an expansion of this facility, we could bring some measure of balance into the possible future use of our forests as an energy resource and its replenishment. This new industry might be introduced at any source of substantial waste heat, and we have the training competence.

### Mining

There is no doubt that within the '80s, there will be an expansion of the gold mining industry. Mines in the Timmins area are being reopened, the Detour Lake gold mine will undoubtedly be in operation in the '80s, and the geoscientific exploration in the Kirkland Lake area might well lead to an expansion of the precious metal resource industry. The critical shortages in the United States of rare metals such as cobalt, columbium, chromium, and a few others, will no doubt make the exploration for such metals in northern Ontario worthwhile, and the columbium deposit south of Moosonee could well be the start of another natural resource development project in northern Ontario.

Recently, we were working with a local mining company to introduce a program to train mine workers, and, unfortunately, we were not permitted to start such a program on the basis that such programs should be introduced by mining companies who would provide the necessary accreditation for the training received. We have requested a hearing before the Committee which has rejected this request to provide training for mine workers, in order to explore what might be done because it is quite apparent, at this time, that there will be a shortage of mine workers, and the new mines coming into operation will not have sufficient lead time to train these workers.

We have been working closely with Ontario Hydro and the Onakawana Lignite Development authorities in order to provide the trained personnel for this project should it be devel-

oployés. On accordera, en 1981, la priorité à ces besoins dans nos discussions avec des représentants des industries de produits forestiers et de leurs comités afin de s'assurer que la formation soit accordée sur demande lorsque le besoin s'en fait sentir.

### Énergie

Au fur et à mesure que s'accroîtra la pénurie d'énergie, il est possible que le Nord de l'Ontario devienne un centre de production du méthanol, production qui fait appel à certaines compétences. Nous disposons des installations et des ressources humaines nécessaires pour offrir des programmes de formation dans ce domaine. Il semblerait que la date critique du déséquilibre entre la demande et l'offre de produits pétroliers se situera vers 1985. Il n'est pas trop tôt pour songer à mettre sur pied des cours de formation pour les nouvelles énergies de remplacement.

J'ai déjà parlé de la serre construite en collaboration avec le Trans Canada Natural Gas Pipeline, financée par le ministère des Affaires du Nord et qui peut produire en une seule brève période de croissance à peu près un million d'arbres. Trois périodes de croissance par an et un agrandissement de cette installation nous permettraient, dans une certaine mesure d'établir un certain équilibre entre l'utilisation éventuelle de nos forêts en tant que source d'énergie et son repeuplement. Une industrie de ce genre peut être implantée sans qu'il n'importe quelle source importante de gaspillage thermique et nous possédons la compétence pour assurer la formation.

### Extraction minière

Il n'y a aucun doute qu'au cours des années 80 l'industrie de l'extraction de l'or connaîtra une certaine expansion. Les mines de la région de Timmins sont en voie de réouverture, la mine d'or du lac Detour sera sans doute exploitée au cours des années 80 et l'exploration géoscientifique de la région de Kirkland Lake pourrait assurément entraîner un regain d'activité dans l'extraction du précieux métal. Les pénuries, aux États-Unis, de métaux rares comme le cobalt, le niobium, le chrome et quelques autres rentabiliseront sans doute la prospection de ces métaux dans le Nord de l'Ontario et le dépôt de niobium au sud de Moosonee pourrait bien constituer le départ d'un nouveau projet d'exploitation de ressource naturelle dans le Nord de l'Ontario.

Nous avons récemment collaboré avec une société minière locale afin d'offrir un programme de formation aux travailleurs des mines; on nous a refusé la permission de mettre ce programme sur pied parce que, prétendument il devait être élaboré par les sociétés minières qui accorderaient l'accréditation selon la formation requise. Nous avons demandé à être entendus par le Comité qui a rejeté cette demande des programmes de formation à l'intention des ouvriers des mines afin de déterminer ce qui pourrait être fait puisqu'il est très évident, pour l'instant, qu'on fera face à des pénuries de travailleurs des mines et que les nouvelles mines qui seront exploitées ne disposeront pas d'assez de temps pour former ces travailleurs.

Nous avons travaillé en étroite collaboration avec l'Hydro Ontario ainsi que des représentants du Onakawana Lignite Development afin de former le personnel pour ce projet, s'il

oped as a thermal power station. We have a training plan outlined for this project and are awaiting firm dates of commencement in order that we can commence the training. There is a conflict at this time with our manpower training policies which tend to respond to immediate needs and not forecasted needs. There will be a requirement to adjust such policies in order that training programs for such as the Onakawana lignite deposit can be introduced with sufficient lead time in order to meet the skills needed on the project.

### Aircraft

There is a need for aircraft maintenance mechanics in northern Ontario, and because there are courses for these mechanics in southern Ontario, we have not been approved to offer such programs in the past. However, the mechanics trained in southern Ontario are not seeking employment in the north, and aircraft companies in northern Ontario, particularly Austin Airways, have had to bring into Canada aircraft maintenance mechanics from Chile. We learned of this when we were requested to provide English As a Second Language training for the Chileans and their families. A further shortage and requests by Austin Airways to bring more Chileans into northern Ontario, obliged us to seek approval for such a program. Again, there has been opposition, but we believe that we will soon have approval for this program from the provincial and federal governments. We understand that there are relatively few capital funds available for such a program. Our capital costs, in the past, have been relatively modest as we make great use of equipment and materials provided by industry, for example, we now have heavy duty diesel mechanic, forestry millwright, and saw-filing programs, and most of the equipment used is equipment being repaired for industry. Funds have to be made available to start new programs. We realize that we can close down existing programs which meet the needs of business and industry, but this does not entirely offset the introduction of a new program for which capital funds are needed.

### Manpower Forecasting

Each year we produce a five-year plan which reviews the developments of northern Ontario, the economic forecasts and predictions, and which endeavours to establish goals and objectives to meet the training needs in this area. This plan has worked reasonably well to date because, in the past, there has not been great shortages of skilled workers in the north nor a large oversupply of manpower. However, this could change, and if it is possible to better predict the employment opportunities for the 80's and the skilled shortages in our districts of Cochrane/Temiskaming, we would be most willing to participate in any discussions on this matter.

We are a training institution, and the greatest part of our revenue is spent on the training process. We spend little of our revenue on the prediction of training needs, although, as I have

s'agissait d'une centrale thermique. Nous avons prévu un programme de formation à l'égard de ce projet et nous attendons que des dates définitives soient fixées pour le début des travaux afin d'entreprendre notre programme de formation. Il existe à l'heure actuelle un problème dans nos programmes de formation de main-d'œuvre, qui tentent de répondre aux besoins immédiats plutôt qu'aux besoins établis d'après les prévisions. Il faudra procéder à un rajustement afin que les programmes de formation auxquels on a recours pour le gisement de lignite Onakawana puissent être dispensés suffisamment à l'avance, de manière à pouvoir produire les spécialistes dont on aura besoin pour cette exploitation.

### Aviation

On a besoin de mécaniciens pour l'entretien des aéronefs dans le Nord de l'Ontario, mais comme des cours sont offerts dans ce domaine dans le Sud de l'Ontario, nous n'avons pu obtenir par le passé la permission de proposer ces programmes. Toutefois, les mécaniciens formés dans le Sud de l'Ontario ne cherchent pas d'emploi dans le Nord et les compagnies d'aviation du Nord, surtout Austin Airways, ont dû faire venir des mécaniciens du Chili. Nous l'avons appris, lorsqu'on nous a demandé d'organiser des cours d'anglais langue seconde pour des Chiliens ainsi que leurs familles. Une nouvelle pénurie et les demandes présentées par Austin Airways afin de faire venir d'autres Chiliens dans le Nord nous ont obligés à tenter d'obtenir l'autorisation d'offrir ce programme. Nous avons de nouveau fait face à une certaine opposition, mais nous croyons que les gouvernements provincial et fédéral nous accorderont bientôt cette autorisation. On nous a laissé entendre que les crédits pour ces programmes étaient très limités. Nos coûts en capital ont été assez modestes par le passé, car nous utilisons beaucoup l'équipement et le matériel fournis par l'industrie; par exemple, nous offrons maintenant des programmes à l'intention des monteuses-ajusteurs de diesels de grande puissance, des constructeurs de scieries ainsi que des affûteurs de scie et dans presque tous les cas l'équipement utilisé est réparé pour l'industrie. Il nous faut des fonds pour lancer de nouveaux programmes. Il est vrai que nous pouvons abandonner certains programmes en cours qui répondent aux besoins des entreprises et de l'industrie, mais cela ne compense pas vraiment le lancement d'un nouveau programme pour lequel nous avons besoin de capitaux.

### Prévision de main-d'œuvre

Nous publions tous les ans un plan quinquennal qui examine l'évolution du Nord de l'Ontario et les prévisions économiques et dans lequel nous nous efforçons de fixer des objectifs qui nous permettront de répondre aux besoins de formation dans cette région. Ce plan a jusqu'à maintenant assez bien fonctionné parce que, par le passé, il n'y a eu ni grande pénurie de spécialistes dans le Nord ni excédent important de main-d'œuvre. Toutefois, cela pourrait changer et s'il est possible de mieux prédire les perspectives d'emploi pour les années 80 ainsi que les pénuries de main-d'œuvre dans nos districts de Cochrane et de Temiskaming, nous serions tout à fait disposés à participer à toutes les discussions qui auront lieu à ce sujet.

Nous sommes un établissement de formation qui consacre la plus grande partie de son budget aux programmes de formation. Nous en consacrons une infime partie à la prévision des

mentioned previously, we endeavour to use the sources of information in existence. Too often there are sources of information of which we are not aware. At one time, during the early planning stages of the colleges, we endeavoured to collect a catalogue of available sources of planning and information associated with manpower, economics, and development. I recollect in those days that the source was vast but too general to be of any specific use. We are looking forward with hope that the Ontario Manpower Commission, headed by Mr. D. Pollock, will bring forward helpful information in this regard. We understand that the first report from this Commission is due at any time.

### Women

The employment opportunities and skilled shortages in the '80s might also develop as a result of extraneous action, and, in some instances, might be unpredictable. Skilled persons in northern Ontario, at all levels, are leaving for Alberta and British Columbia. These people need to be replaced instantly. The low birth rate in the late seventies will reduce the labour force entrants in the '80s, which, together with the increasing number of women seeking their equal place in the labour force, could result in the entry into the labour force of greater numbers of women for which both management and our women will require preparing. We appreciate the present measures taken to advance women into the labour force, but there will be a greater need to change the public attitudes with regard to the kind of employment conventionally associated with both of the sexes. Employment opportunities for women in the '80s will be very difficult to achieve unless adequate day care and after-school care arrangements are made for children.

### Linkage

We realize that there is a shortage of some specific machine trades in the province of Ontario. The high school linkage project, which encourages young persons to take training in these trades in high school will stimulate their interests in such careers and will also provide them with some abatement in a skilled trade program. We will provide the continuity from the high school linkage programs to ensure that the next stage of training is made available to the linkage students. At this time, there are relatively few students in this program in northern Ontario.

### Computers

We, as a college, can respond to many of the training needs that are required, but we must be informed what these training needs are going to be, or at least, we must be given access to information that will help us to determine what these training needs will be. We are certainly aware of the need for computer program developers, and we will be expanding in these areas.

besoins de formation bien que, comme je l'ai déjà mentionné, nous nous efforçons d'utiliser les sources de renseignement mises à notre disposition. Il arrive trop souvent que nous ignorions certaines de ces sources. A un certain moment, au cours des toutes premières étapes de planification des collèges, nous avons tenté de constituer un répertoire de toutes les sources de planification et d'information liées à la main-d'œuvre, à l'économie et au développement. Je me rappelle que cette source était immense mais trop générale pour qu'on puisse l'utiliser à des fins précises. Nous espérons que la Commission de la main-d'œuvre de l'Ontario, sous la présidence de M. D. Pollock, nous fournira des renseignements utiles à cet égard. On nous a laissé entendre que le premier rapport de cette commission devrait paraître incessamment.

### Femmes

Les perspectives d'emploi et les pénuries de main-d'œuvre spécialisée au cours des années 80 pourraient aussi dépendre d'un événement extérieur et, dans certains cas, être tout à fait imprévisibles. Dans le Nord de l'Ontario, des travailleurs spécialisés de tous les niveaux partent s'établir en Alberta ou en Colombie-Britannique. Ils doivent être remplacés sur le champ. Le faible taux de natalité enregistré à la fin des années 70 se traduira par une diminution du nombre des nouveaux travailleurs au cours des années 80. Comme d'autre part, les femmes cherchent de plus en plus à s'imposer sur le marché du travail, elles pourraient s'y retrouver en nombre assez considérable, situation à laquelle les gestionnaires et les femmes elles-mêmes doivent se préparer. Nous sommes d'accord avec les mesures actuellement prises pour promouvoir la présence des femmes au sein de la population active, mais il faudra s'efforcer de plus en plus de changer l'attitude du public quant aux types d'emplois traditionnellement dévolus aux membres de l'un et l'autre sexe. Les femmes pourront difficilement profiter des perspectives d'emploi qui leur seront offertes au cours des années 80 si des services adéquats de garderie pour jeunes enfants d'âge préscolaire et pour les scolaires en sont pas mis sur pied.

### Cours préparatoires

Nous savons que l'Ontario connaît une pénurie de main-d'œuvre apte à exécuter certains travaux sur machines. Le projet de cours préparatoires au niveau secondaire, qui invite des jeunes gens à acquérir une formation dans ces métiers au cours de leurs études secondaires les amènera à s'intéresser davantage à ces possibilités tout en leur donnant un avant-goût des programmes de formation spécialisée. Nous assurerons la continuité des programmes de cours préparatoires donnés au niveau secondaire afin que l'étape de formation suivante soit effectivement accessible aux étudiants qui ont suivi ces cours. Actuellement, bien peu d'entre eux se sont inscrits à ce programme dans le Nord de l'Ontario.

### Ordinateurs

Notre collège peut satisfaire à un grand nombre de besoins en formation, mais il doit être au courant de leur évolution, ou du moins avoir accès aux données qui l'aideront à en prévoir la nature. Nous savons évidemment qu'il y a lieu de former des programmeurs en informatique, et étendre nos cours à ce domaine. Nous savons qu'il existe aussi des procédés de con-



We are also aware of the future computer-assisted design process which are being considered in Europe, the United States, and Japan, together with computer-assisted manufacturing techniques. These needs are self-evident from the computer industry, and our contacts with these industries. The recent report by the Technology Advancement Council of the Department of Industry, Trade and Commerce substantiates the need for applied computer software technicians and technologists.

#### Conclusion

The main purpose of this brief was not to predict the employment opportunities nor the skilled shortage of the '80s, but to give the Task Force on Employment Opportunities for the '80s some assurance that, in northern Ontario, there is a college which is prepared to meet these needs and is endeavouring to anticipate these needs, if given some assistance to predict the future.

We are aware of the many manpower planning and forecasting models developed, but I doubt whether we have ever had anyone give a workshop to our staff, business, and industry in northern Ontario to explain how these models work and how they might be utilized for local predictions. Most of the predictions cover too great an area to be of any specific use to Northern College. I do not believe that we have requested such workshops, although I do know we had good intentions.

J. H. Drysdale  
President

NORTHERN COLLEGE  
OF APPLIED ARTS & TECHNOLOGY  
BOARD OF GOVERNOR  
POLICY MANUAL  
(Section A-7)

Northern College recognizes that the vast area covered by the Districts of Cochrane and Timiskaming and the community of people which comprises this area is made up of a great diversity of ethnic and cultural groups, of professional and paraprofessional workers in the communities of business and industry, of people of all ages and physical abilities beyond high school level.

It is the educational aim of the college to provide a career oriented learning process which will enhance the employability, the social, cultural and physical enrichment, and economic mobility of the individual.

To attain such an aim, the College will provide recycling to full-time, part-time, extension, and Canada Manpower retraining students:

Post-secondary career education programs in business, technology, applied arts, health and social sciences, to meet the college expectations of secondary school graduates. Given the general objective to assist students to enter a career of

ception assistée par ordinateur, qui sont à l'étude en Europe, aux États-Unis et au Japon, de même que des techniques manufacturières automatisées. Ces besoins ressortent clairement et nous demeurons en rapport avec les industries des ordinateurs. Le récent rapport de la Division de l'innovation technologique du ministère de l'Industrie et du Commerce confirme la nécessité de former des techniciens et des spécialistes en technologie et logiciels d'application.

#### Conclusion

Le principal objectif de ce mémoire n'est pas de prédire les perspectives d'emploi pas plus que les pénuries de main-d'œuvre spécialisée que nous pourrions connaître au cours des années 80, mais bien plutôt de faire savoir au Groupe de travail sur les perspectives d'emploi pour les années 80 qu'il existe dans le Nord de l'Ontario un collège bien préparé pour répondre à ces besoins et qui s'efforcera de les prévoir dans la mesure où il reçoit l'aide nécessaire à l'accomplissement de cette tâche d'anticipation.

Nous connaissons les nombreux modèles de planification et de prévision des besoins en main-d'œuvre qui ont été élaborés, mais je crois que personne ne s'est encore donné la peine d'organiser des ateliers à l'intention de notre personnel, des entreprises et des industries du Nord de l'Ontario pour leur expliquer comment fonctionnent ces modèles et comment ils permettent de prévoir l'évolution de la situation locale. La plupart des prévisions s'appliquent à des régions beaucoup trop vastes pour que le Northern College y trouve quelque utilité. Je ne crois pas que nous ayons réclamé de tels ateliers, mais je sais par contre que nous étions remplis de bonne volonté.

Le président  
J. H. Drysdale

NORTHERN COLLEGE  
OF APPLIED ARTS & TECHNOLOGY  
BUREAU DES GOUVERNEURS  
MANUEL DE POLITIQUE  
(Section A-7)

Le Northern College reconnaît que la très vaste région qui recouvre les districts de Cochrane et de Timiskaming et la population qui y vit réunissent une grande diversité d'ethnie et de cultures, de travailleurs professionnels et semi professionnels du commerce et de l'industrie, des gens de tous âges et de capacités qui ont terminé leurs études secondaires.

Le collège s'est donné pour but d'assurer une formation professionnelle qui améliore l'aptitude au travail de l'étudiant, lui offre des possibilités d'enrichissement du point de vue social, culturel et physique et favorise sa mobilité économique.

Pour y parvenir, l'établissement offrira aux étudiants à plein temps et à temps partiel, aux adultes et à ceux qui suivent des cours de recyclage d'Emploi Canada:

Des programmes post-secondaires dans les domaines commerce, technologie, arts appliqués, science de la santé et sciences sociales pour répondre aux aspirations des diplômés d'écoles secondaires. Afin d'aider les étudiants à exercer le

their choice, full-time post-secondary programs will not be lengthened beyond the necessary job-entry requirement.

Academic upgrading for the unemployed and the underemployed.

Skills training, technical and commercial.

Apprenticeship programs.

Career oriented credit and non-credit extension programs.

Language training for new immigrants.

Promotion and development of bilingualism in both official languages of Canada.

General education programs to meet the broad avocational needs of the community.

Physical fitness training.

Diversity, relevancy and flexibility to meet the changing needs of individuals and society through non-traditional methods of learning, i.e., co-operative programs, tri-semester, self-paced instruction and continuous student intake, and the College will give credit for applicable work experience towards regular diplomas for part-time students.

An evaluation process to ensure that the College is using its financial and other resources, efficiently and effectively, to meet the educational aims of the college, and that the performance objectives for programs of instruction maximize the employment opportunities for graduates.

#### APPENDIX 2

### THE HAILEYBURY SCHOOL OF MINES CAMPUS

The Haileybury School of Mines Campus overlooks Lake Timiskaming from a ten-acre campus and its design reflects the mining heritage of the town. It has a history linked to mining education that goes back to 1912 in connection with the Haileybury High School. Prior to its incorporation into Northern College, it was the Provincial Institute of Mining. The older part of the building, which was constructed in 1931, was renovated and forms part of a new extension completed in 1969. The complex houses excellent laboratories, classrooms, lecture theatres, a complete library for mining studies and a gymnasium. One particular attractive and educational feature is hallways lined with superb and mining artifact displays.

The widely exposed geological formations and structures in the immediate area provide excellent opportunities for field studies in geology. Operating mines and mills are conveniently close to allow students the opportunity to study milling methods and to practice mine surveying under working conditions.

The Haileybury School of Mines is known throughout the world for its quality of instruction and reputation of its graduates.

The School of Mines provides a broad post-secondary technician and technologist program in mining technology and

métier de leur choix, les programmes post-secondaires à temps plein ne seront pas prolongés au-delà des exigences prévues pour l'admission des candidats à ces métiers.

Études de perfectionnement pour les chômeurs et les personnes sous employées.

Formation spécialisée technique et commerciale.

Programmes d'apprentissage.

Programme de formation professionnelle pour adultes, avec ou sans crédit.

Programmes de formation linguistique pour les nouveaux immigrants.

Promotion du bilinguisme au Canada.

Programmes d'enseignement général répondant aux multiples besoins de la collectivité en matière de formation professionnelle.

Formation en éducation physique.

Diversité, pertinence et souplesse sont trois caractéristiques qui permettront de répondre à l'évolution des besoins tant des particuliers que de la société par l'application de méthodes non traditionnelles d'apprentissage, c'est-à-dire alternance travail-études, année de trois semestres, enseignement personnalisé, et période d'inscription illimitée. Le collège accordera aux étudiants à temps partiel un crédit pour les travaux pratiques effectués et ils pourront le faire valoir en vue de l'obtention d'un certificat d'études régulier.

Il procédera à une évaluation afin de s'assurer que ses ressources financières et autres sont utilisées au mieux et répondent aux buts qu'il s'est fixés en matière d'éducation, et également pour que les objectifs de rendement établis pour les programmes d'enseignement permettent aux diplômés de profiter d'excellentes perspectives d'emplois.

#### APPENDICE 2

### LA HAILEYBURY SCHOOL OF MINES CAMPUS

La Haileybury School of Mines Campus surplombe le lac Timiskaming. Il couvre une superficie de dix acres et sa conception témoigne du passé de cette ville minière. L'enseignement minier remonte à 1912 et est indissociable de la Haileybury School. Avant de faire partie du Northern College, l'établissement portait le nom de Provincial Institute of Mining. La partie la plus ancienne de l'édifice, qui a été construite en 1931, a été rénovée et fait maintenant partie d'une aile terminée en 1969. L'ensemble possède d'excellents laboratoires, des salles de classe, des amphithéâtres, une bibliothèque complète d'ouvrages portant sur les mines ainsi qu'un gymnase. Ses corridors sont bordés de magnifiques artefacts minéraux et miniers qui ajoutent un aspect décoratif et éducatif au centre de formation.

Les structures et formations géologiques qui abondent dans la région avoisinante offrent d'excellentes possibilités d'études géologiques sur le terrain. Des usines et des mines en exploitation se trouvent à proximité du campus et les élèves peuvent en profiter pour étudier les méthodes d'exploitation et s'adonner à la prospection minière dans des conditions réelles.

La Haileybury School of Mines est réputée dans le monde entier pour la qualité de son enseignement et de ses diplômés.

La School of Mines offre un vaste programme postsecondaire en formation technique et technologique minière et

related subjects with the aim of preparing able young people for technical and supervisory occupations in the mining industry. Students may terminate their studies at the end of two years as technicians, but industry is now encouraging the practice of completing the three-year program as technologists.

The special technological training makes it possible for graduates to obtain positions such as mine surveyors, industrial and ventilation engineering technician specialize assistants, gold, silver and base metal assayers, geophysical and geological assistants and mill technicians, or by entering the operating departments to advance to supervisory positions. The course also provides excellent training for those who intend to engage in prospecting of industrial sales.

A two-year program for industrial instrumentation technicians provides graduates who are urgently required to assist in the automation of industrial processes.

Starting in 1981, the Haileybury School of Mines will offer a two- or three-year post-secondary program in mining engineering maintenance technology.

#### THE KIRKLAND LAKE CAMPUS

The twenty-five acre Kirkland Lake Campus is located on a hill overlooking Gull Lake at the east end of town. The campus had its beginning in 1962 when the Northern Ontario Institute of Technology was established as a place for technical education in the North. The present main building opened in 1970 is well-equipped with laboratories and shops which reflect an emphasis on technical and business education. The building also features a large, well-appointed auditorium, a gymnasium, the College Computer Centre, and a modern fully-equipped welding shop which was opened in 1978, a nursing wing and student residence. The computing centre operates on a completely open-shop basis so that students and staff can use the facilities day and evenings, during the week and on weekends and provides the complex computing services required by a college offering technical and business programs. Currently the main installation is located at the Kirkland Lake Campus and is a powerful combination of Digital PDP 11/77 and PDP 11/34 computers providing services to all other campuses. The campus offers a wide variety of two- and three-year technical programs, business and secretarial, and a two-and-one-half nursing program. The campus also offers a wide range of academic retraining and technical, skills programs.

#### THE PORCUPINE (TIMMINS) CAMPUS

The Porcupine Campus has no predecessor institution. It started in 1967 in small rented quarters and in 1968 moved to its present 114-acre site in a woodland setting on the shores of Porcupine Lake. In 1974, the new campus was opened with facilities which include a large library, a day care centre, cafeteria, gymnasium, lecture theatre, squash and handball courts, as well as special purpose labs, classrooms, and fine arts studios.

autres dans le but de préparer des jeunes à occuper des postes de techniciens et de surveillants dans l'industrie minière. Les étudiants peuvent devenir techniciens après deux ans d'études, mais l'industrie les incite actuellement à suivre un programme de formation en technologie de trois ans.

La formation technologique spécialisée permet aux diplômés d'occuper des postes de surveillants miniers, de techniciens industriels spécialisés et de techniciens dans le domaine de la ventilation, de responsables du titrage de l'or, de l'argent et de métaux communs, d'assistants géophysiciens, d'assistants géologues et de techniciens d'ateliers, ou encore d'entrer dans les services de gestion pour y devenir surveillants. Le cours donne aussi une excellente formation à ceux qui envisagent de travailler dans le domaine de la prospection ou de la vente de produits industriels.

Un programme de deux ans assure la formation des techniciens en instruments industriels dont on a besoin de façon urgente pour participer à l'automatisation des procédés industriels.

A partir de 1981, la Haileybury School of Mines offrira un programme d'études secondaires de deux ou trois ans en technologie d'entretien dans le domaine du génie minier.

#### LE KIRKLAND LAKE CAMPUS

La colline du Kirkland Lake Campus, d'une superficie de 25 acres, surplombe le lac Gull à l'extrémité est de la ville. Le campus date de 1962, époque où le Northern Ontario Institute of Technology a été créé pour assurer la formation technique dans le Nord. L'édifice actuel, inauguré en 1970, est doté de laboratoires et d'ateliers où l'accent est surtout mis sur l'enseignement technique et commercial. Il abrite aussi un vaste auditorium, un gymnase, un centre informatique un atelier de soudure des plus modernes qui date de 1978, une infirmerie et une résidence pour étudiants. Le service informatique est ouvert à tous les étudiants et au personnel qui peuvent utiliser les installations pendant le jour et le soir, la semaine et en fin de semaine. Il fournit tous les services informatisés dont peut avoir besoin un collège qui offre des programmes techniques et commerciaux. Actuellement, la principale installation se trouve au Kirkland Lake Campus et elle se compose d'un puissant ensemble d'ordinateurs digital PDP 11/70 et PDP 11/34 qui assurent des services à tous les autres campus. Une grande variété de programmes techniques de deux et de trois ans, de cours commerciaux et de secrétariat, un programme de soins infirmiers de deux ans et demi, ainsi qu'une vaste gamme de programmes techniques et de perfectionnement académique sont aussi offerts.

#### LE PORCUPINE CAMPUS (TIMMINS)

Le Porcupine Campus n'a pas de précédent. Il a vu le jour en 1967 dans de petits locaux loués, et a emménagé en 1968 dans le domaine boisé de 114 acres où il se trouve actuellement et qui longe les rives du lac Porcupine. Le nouveau campus a ouvert ses portes en 1974. Il est doté d'une vaste bibliothèque, d'une garderie, d'une cafétéria, d'un gymnase, d'un amphithéâtre, de courts de squash et de handball, de laboratoires spéciaux, de salles de classe et d'ateliers de beaux-arts.



The Retraining Division of Northern College has numerous well-equipped shop areas for a variety of skill courses.

This campus offers a wide range of two- and three-year business, secretarial, nursing and technical programs. Emphasis is placed upon two-year social and life skills programs and more recently on Indian Studies.

The campus also offers a wide range of academic retraining and technical skills programs.

#### THE KAPUSKASING CAMPUS

The Kapuskasing Campus of Northern College is the most recent campus and was formerly housed in the Kapuskasing and District High School as a retraining centre.

The new facility opened in September 1980 and includes study rooms, offices, a gymnasium and a library. A day care centre is proposed for the future. It is also planned to develop the campus into an individualized and personalized learning centre to meet the diverse needs of the community.

Programs in business and secretarial studies are offered in both official languages and a range of academic retraining and skill programs to meet the community needs are provided.

La division du recyclage du Northern College dispose d'un bon nombre d'ateliers bien équipés pour divers cours spécialisés.

Ce campus offre une grande variété de programmes de cours de deux et de trois ans dans les domaines du commerce, du secrétariat, des soins infirmiers et des techniques. L'accent est mis sur les programmes de dynamique de la vie, et plus récemment, sur les études indiennes.

Il propose en outre une grande diversité de programmes de recyclage et des spécialités techniques.

#### LE KAPUSKASING CAMPUS

Le Kapuskasing Campus du Northern College est le plus récent de ces centres. Il se trouvait auparavant à la Kapuskasing and District High School, où il constituait un centre de recyclage.

Il a été inauguré en septembre 1980 et comprend des salles d'étude, des bureaux, un gymnase et une bibliothèque. Une garderie sera aussi installée. Il est prévu de le transformer en un centre d'apprentissage individualisé et personnalisé qui réponde aux divers besoins de la collectivité.

Des programmes d'études dans le domaine du commerce et du secrétariat sont offerts dans les deux langues officielles, de même que des programmes de recyclage en formation générale et spécialisée.

APPENDIX 3

#### NORTHERN COLLEGE OF APPLIED ARTS AND TECHNOLOGY

Statistics for Parliamentary Task Force on  
Employment Opportunities for the 80's

##### Northern College Total

(Campus)

##### Full-Time Post Secondary and Retraining Programs

| Post-Secondary<br>Program Area | Numbers of Graduates |            |            |            |            |            |            |            |            |            |             |
|--------------------------------|----------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|-------------|
|                                | 1971                 | 1972       | 1973       | 1974       | 1975       | 1976       | 1977       | 1978       | 1979       | 1980       | Total       |
| Business                       | 80                   | 79         | 72         | 91         | 72         | 89         | 113        | 119        | 116        | 125        | 956         |
| Technical                      | 99                   | 128        | 110        | 151        | 104        | 107        | 122        | 132        | 152        | 138        | 1243        |
| Health                         |                      |            |            |            | 65         | 87         | 75         | 65         | 60         | 42         | 394         |
| Applied Arts                   | 15                   | 11         | 9          | 10         | 10         | 17         | 30         | 20         | 19         | 25         | 166         |
| <b>TOTAL</b>                   | <b>194</b>           | <b>218</b> | <b>191</b> | <b>252</b> | <b>251</b> | <b>300</b> | <b>340</b> | <b>336</b> | <b>347</b> | <b>330</b> | <b>2759</b> |

| Retraining and Apprenticeship Program Area | Numbers of Graduates  |  |
|--|-----------------------|--|
|  | 1975 - 1980 Inclusive |  |
| Academic Upgrading                         | 765                   |  |
| Skills                                     | 1250                  |  |
| Health                                     | 96                    |  |
| Apprenticeship                             | 315                   |  |
| Special                                    | 253                   |  |
| Skills and Apprenticeship                  | 200                   |  |
| <b>TOTAL</b>                               | <b>2879</b>           |  |

Haileybury School of Mines Campus

(Campus)

| Program         |       | Numbers of Graduates |      |      |      |      |      |      |      |      |      | Total |
|-----------------|-------|----------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|
|                 |       | 1971                 | 1972 | 1973 | 1974 | 1975 | 1976 | 1977 | 1978 | 1979 | 1980 |       |
| Mining          | 2-yr. | 9                    | 30   | 32   | 41   | 18   | 17   | 25   | 29   | 25   | 15   | 241   |
| Mining          | 3-yr. | 20                   | 27   | 28   | 42   | 23   | 28   | 35   | 23   | 31   | 22   | 279   |
| Instrumentation | 2-yr. | 9                    | 8    | 12   | 10   | 4    | 4    | 5    | 9    | 12   | 6    | 79    |
| TOTAL           |       | 38                   | 65   | 72   | 93   | 45   | 49   | 65   | 61   | 68   | 43   | 599   |

Kirkland Lake Campus

(Campus)

| Program     |       | Numbers of Graduates |      |      |      |      |      |      |      |      |      | Total |
|-------------|-------|----------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|
|             |       | 1971                 | 1972 | 1973 | 1974 | 1975 | 1976 | 1977 | 1978 | 1979 | 1980 |       |
| Business    | 2-yr. | 2                    | 10   |      | 5    | 5    | 3    | 7    | 14   | 13   | 9    | 68    |
| Business    | 3-yr. | 20                   | 14   | 11   | 20   | 7    | 10   | 6    | 8    | 5    | 8    | 109   |
| Secretarial | 1-yr. | 19                   | 16   | 14   | 16   | 26   | 19   | 23   | 21   | 25   | 32   | 211   |
| Secretarial | 2-yr. | 4                    | 2    | 2    | 3    |      | 4    | 2    | 3    | 2    | 2    | 24    |
| Comp. Sci   | 3-yr. |                      |      | 5    | 1    | 1    | 4    | 1    | 5    | 1    | 3    | 21    |
| Data Proc.  | 3-yr. |                      | 7    | 4    | 2    | 3    | 1    | 2    | 6    | 4    | 4    | 33    |
| Biochemical | 2-yr. |                      |      |      |      | 1    | 1    |      | 2    | 4    | 4    | 12    |
| Biochemical | 3-yr. |                      |      |      |      | 1    |      | 2    | 2    |      | 4    | 9     |
| Chemical    | 2-yr. |                      |      |      |      |      |      |      |      | 2    |      | 2     |
| Chemical    | 3-yr. | 5                    | 4    | 3    | 1    | 2    | 1    | 4    |      | 3    | 4    | 27    |
| Civil       | 2-yr. |                      |      |      |      |      |      |      |      | 3    |      | 3     |
| Civil       | 3-yr. | 10                   | 9    | 4    | 8    | 2    | 3    | 1    | 11   | 4    | 9    | 61    |
| Electronics | 2-yr. |                      |      |      | 6    | 9    | 7    | 8    | 5    | 1    | 8    | 44    |
| Electronics | 3-yr. | 10                   | 7    | 5    | 7    | 5    | 3    | 7    | 5    | 7    | 4    | 60    |
| Electrical  | 3-yr. | 3                    | 5    | 2    | 2    | 5    | 3    | 6    | 3    | 3    | 2    | 34    |
| Mechanical  | 2-yr. | 2                    | 7    | 4    | 10   | 3    | 11   | 2    | 5    | 6    | 6    | 56    |
| Mechanical  | 3-yr. | 8                    | 9    | 3    | 3    | 3    | 2    | 2    | 3    | 1    | 5    | 39    |
| Welding     | 3-yr. |                      |      | 2    | 4    | 5    | 2    | 3    | 6    | 8    | 13   | 43    |
| Nursing     | 2-yr. |                      |      |      |      | 12   | 16   | 22   | 16   | 17   | 9    | 92    |
| TOTAL       |       | 83                   | 90   | 59   | 88   | 90   | 90   | 98   | 115  | 109  | 126  | 948   |

Porcupine Campus

(Campus)

| Program           |       | Numbers of Graduates |      |      |      |      |      |      |      |      |      | Total |
|-------------------|-------|----------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|
|                   |       | 1971                 | 1972 | 1973 | 1974 | 1975 | 1976 | 1977 | 1978 | 1979 | 1980 |       |
| Business          | 2-yr. | 13                   | 8    | 8    | 4    | 4    | 6    | 15   | 7    | 9    | 22   | 96    |
| Business          | 3-yr. |                      | 2    | 4    | 4    |      | 6    | 5    | 7    | 5    | 4    | 37    |
| Bus. Mach. + Bkg. | 1-yr. | 4                    | 6    | 6    |      |      |      |      |      |      |      | 16    |
| Secretarial       | 1-yr. | 14                   | 13   | 16   | 25   | 16   | 31   | 40   | 32   | 39   | 30   | 256   |
| Secretarial       | 2-yr. | 4                    | 1    | 2    | 4    | 8    | 4    | 12   | 10   | 10   | 8    | 63    |
| Hosp. Admin.      | 2-yr. |                      |      |      | 7    | 2    | 1    |      | 6    | 3    | 3    | 22    |
| Architectural     | 2-yr. | 3                    |      | 2    | 2    | 3    | 4    | 4    | 4    | 7    | 12   | 41    |
| Electronics       | 1-yr. | 2                    | 1    |      |      |      |      |      |      |      |      | 3     |
| Electronics       | 2-yr. | 8                    | 4    | 3    | 5    | 2    | 9    | 3    | 5    | 7    | 6    | 52    |
| Electrical        | 2-yr. | 3                    | 4    | 3    | 3    | 7    | 3    | 3    | 8    | 10   | 1    | 45    |
| Ind. Chem.        | 2-yr. | 2                    |      |      |      |      |      |      |      |      |      | 2     |
| Surveying         | 2-yr. | 5                    | 8    | 3    | 3    | 7    | 6    | 12   | 9    | 14   | 11   | 78    |
| Surveying         | 3-yr. |                      |      |      | 3    | 4    | 3    |      | 3    | 4    | 6    | 23    |
| Educ. Res. Tech.  | 2-yr. |                      | 5    | 4    | 1    |      |      |      |      |      |      | 10    |
| Nursing           | 2-yr. |                      |      |      |      | 21   | 35   | 26   | 24   | 17   | 10   | 133   |
| Nursing Assis.    | 1-yr. |                      |      |      |      | 32   | 36   | 27   | 25   | 26   | 23   | 169   |
| Soc. Serv. Work   | 2-yr. | 15                   | 11   | 9    | 10   | 10   | 7    | 9    | 7    | 10   | 12   | 100   |
| Early Child. Ed.  | 2-yr. |                      |      |      |      |      | 7    | 6    | 7    | 4    | 6    | 30    |
| Child Care Work.  | 2-yr. |                      |      |      |      |      | 3    | 6    | 3    | 3    | 4    | 19    |
| Fine Arts         | 2-yr. |                      |      |      |      |      |      | 9    | 3    | 2    | 3    | 17    |
| TOTAL             |       | 73                   | 63   | 60   | 71   | 116  | 161  | 177  | 160  | 170  | 161  | 1212  |



Retraining and Apprenticeship DivisionCampus

| Program                                     | Numbers of Graduates  |
|---|-----------------------|
|   | 1975 - 1980 Inclusive |
| Basic Training for Skill Development        | 765                   |
| Job Readiness Training                      | 108                   |
| Business & Commercial                       | 238                   |
| Appliance Servicing                         | 39                    |
| Carpentry                                   | 199                   |
| Cutters & Skidders                          | 195                   |
| Diamond Drilling                            | 143                   |
| Electrician Apprentice                      | 301                   |
| Heavy Duty Equipment Mechanic               | 89                    |
| Introduction to Non Traditional Occupations | 145                   |
| Forestry Filers                             | 53                    |
| Forestry Graders & Scalers                  | 64                    |
| Forestry Millwright                         | 58                    |
| Masonry                                     | 72                    |
| Motor Vehicle Mechanic                      | 14                    |
| Nursing Assistant                           | 96                    |
| Construction Trades Helper                  | 34                    |
| Native Alcohol Counsellor                   | 71                    |
| Para Professional Instructor                | 6                     |
| Community Improver                          | 41                    |
| Food Preparation Basic                      | 14                    |
| Welder Fitter                               | 61                    |
| Electrical Machine Repair                   | 29                    |
| Industrial Maintenance Mechanic             | 3                     |
| Tractor Trailer Driver                      | 11                    |
| Mining Assistant                            | 14                    |
| Prospecting Techniques                      | 16                    |
| <b>TOTAL</b>                                | <b>2879</b>           |

## ARTS APPLIQUÉS ET TECHNOLOGIE DU NORTHERN COLLEGE

Statistiques pour le groupe d'étude du parlement  
sur les opportunités d'emploi pour les années 80

Northern College

(Campus)

Programmes de recyclage et post-secondaires à plein temps

| Programme<br>post-secondaire | Nombre de diplômés |      |      |      |      |      |      |      |      |      |       |
|------------------------------|--------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|
|                              | 1971               | 1972 | 1973 | 1974 | 1975 | 1976 | 1977 | 1978 | 1979 | 1980 | Total |
| Commerce                     | 80                 | 79   | 72   | 91   | 72   | 89   | 113  | 119  | 116  | 125  | 956   |
| Technologie                  | 99                 | 128  | 110  | 151  | 104  | 107  | 122  | 132  | 152  | 138  | 1243  |
| Sciences de la santé         |                    |      |      |      | 65   | 87   | 75   | 65   | 60   | 42   | 394   |
| Arts appliqués               | 15                 | 11   | 9    | 10   | 10   | 17   | 30   | 20   | 19   | 25   | 166   |
| TOTAL                        | 194                | 218  | 191  | 252  | 251  | 300  | 340  | 336  | 347  | 330  | 2759  |

| Programme de recyclage et d'apprentissage | Nombre de diplômés        |  |  |  |  |  |  |      |  |  |  |
|---|---------------------------|--|--|--|--|--|--|------|--|--|--|
|   | 1975 - 1980 inclusivement |  |  |  |  |  |  |      |  |  |  |
| Études de perfectionnement                |                           |  |  |  |  |  |  | 765  |  |  |  |
| Cours de spécialisation                   |                           |  |  |  |  |  |  | 1250 |  |  |  |
| Sciences de la santé                      |                           |  |  |  |  |  |  | 96   |  |  |  |
| Apprentissage                             |                           |  |  |  |  |  |  | 315  |  |  |  |
| Cours spéciaux                            |                           |  |  |  |  |  |  | 253  |  |  |  |
| Spécialités et apprentissage              |                           |  |  |  |  |  |  | 200  |  |  |  |
| TOTAL                                     |                           |  |  |  |  |  |  | 2879 |  |  |  |

Haileybury School of Mines Campus

(Campus)

| Programme                  | Nombre de diplômés |      |      |      |      |      |      |      |      |      |       |
|----------------------------|--------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|
|                            | 1971               | 1972 | 1973 | 1974 | 1975 | 1976 | 1977 | 1978 | 1979 | 1980 | Total |
| Exploitation minière 2 ans | 9                  | 30   | 32   | 41   | 18   | 17   | 25   | 29   | 25   | 15   | 241   |
| Exploitation minière 3 ans | 20                 | 27   | 28   | 42   | 23   | 28   | 35   | 23   | 31   | 22   | 279   |
| Instruments 2 ans          | 9                  | 8    | 12   | 10   | 4    | 4    | 5    | 9    | 12   | 6    | 79    |
| TOTAL                      | 38                 | 65   | 72   | 93   | 45   | 49   | 65   | 61   | 68   | 43   | 599   |

Campus de Kirkland Lake

(Campus)

|                        |       | Nombre de diplômés |      |      |      |      |      |      |      |      |      |       |
|------------------------|-------|--------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|
| Programme              |       | 1971               | 1972 | 1973 | 1974 | 1975 | 1976 | 1977 | 1978 | 1979 | 1980 | Total |
| Affaires               | 2 ans | 2                  | 10   |      | 5    | 5    | 3    | 7    | 14   | 13   | 9    | 68    |
| Affaires               | 3 ans | 20                 | 14   | 11   | 20   | 7    | 10   | 6    | 8    | 5    | 8    | 109   |
| Secrétariat            | 1 an  | 19                 | 16   | 14   | 16   | 26   | 19   | 23   | 21   | 25   | 32   | 211   |
| Secrétariat            | 2 ans | 4                  | 2    | 2    | 3    |      | 4    | 2    | 3    | 2    | 2    | 24    |
| Sciences informatiques | 3 ans |                    |      | 5    | 1    | 1    | 4    | 1    | 5    | 1    | 3    | 21    |
| Traitement des données | 3 ans |                    | 7    | 4    | 2    | 3    | 1    | 2    | 6    | 4    | 4    | 33    |
| Biochimie              | 2 ans |                    |      |      |      | 1    | 1    |      | 2    | 4    | 4    | 12    |
| Biochimie              | 3 ans |                    |      |      |      | 1    |      | 2    | 2    |      | 4    | 9     |
| Chimie                 | 2 ans |                    |      |      |      |      |      |      |      | 2    |      | 2     |
| Chimie                 | 3 ans | 5                  | 4    | 3    | 1    | 2    | 1    | 4    |      | 3    | 4    | 27    |
| Génie civil            | 2 ans |                    |      |      |      |      |      |      |      | 3    |      | 3     |
| Génie civil            | 3 ans | 10                 | 9    | 4    | 8    | 2    | 3    | 1    | 11   | 4    | 9    | 61    |
| Électronique           | 2 ans |                    |      |      | 6    | 9    | 7    | 8    | 5    | 1    | 8    | 44    |
| Électronique           | 3 ans | 10                 | 7    | 5    | 7    | 5    | 3    | 7    | 5    | 7    | 4    | 60    |
| Électricité            | 3 ans | 3                  | 5    | 2    | 2    | 5    | 3    | 6    | 3    | 3    | 2    | 34    |
| Mécanique              | 2 ans | 2                  | 7    | 4    | 10   | 3    | 11   | 2    | 5    | 6    | 6    | 56    |
| Mécanique              | 3 ans | 8                  | 9    | 3    | 3    | 3    | 2    | 2    | 3    | 1    | 5    | 39    |
| Soudure                | 3 ans |                    |      | 2    | 4    | 5    | 2    | 3    | 6    | 8    | 13   | 43    |
| Sciences infirmières   | 2 ans |                    |      |      |      | 12   | 16   | 22   | 16   | 17   | 9    | 92    |
| TOTAL                  |       | 83                 | 90   | 59   | 88   | 90   | 90   | 98   | 115  | 109  | 126  | 948   |

Campus Porcupine

(Campus)

|                                      |       | Nombre de diplômés |      |      |      |      |      |      |      |      |      |       |
|--------------------------------------|-------|--------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|
| Programme                            |       | 1971               | 1972 | 1973 | 1974 | 1975 | 1976 | 1977 | 1978 | 1979 | 1980 | Total |
| Affaires                             | 2 ans | 13                 | 8    | 8    | 4    | 4    | 6    | 15   | 7    | 9    | 22   | 96    |
| Affaires                             | 3 ans |                    | 2    | 4    | 4    |      | 6    | 5    | 7    | 5    | 4    | 37    |
| Machines de bureau                   | 1 an  | 4                  | 6    | 6    |      |      |      |      |      |      |      | 16    |
| Tenue de livres                      |       |                    |      |      |      |      |      |      |      |      |      |       |
| Secrétariat                          | 1 an  | 14                 | 13   | 16   | 25   | 16   | 31   | 40   | 32   | 39   | 30   | 256   |
| Secrétariat                          | 2 ans | 4                  | 1    | 2    | 4    | 8    | 4    | 12   | 10   | 10   | 8    | 63    |
| Administration hospitalière          | 2 ans |                    |      |      | 7    | 2    | 1    |      | 6    | 3    | 3    | 22    |
| Architecture                         | 2 ans | 3                  |      | 2    | 2    | 3    | 4    | 4    | 4    | 7    | 12   | 41    |
| Électronique                         | 1 an  | 2                  | 1    |      |      |      |      |      |      |      |      | 3     |
| Électronique                         | 2 ans | 8                  | 4    | 3    | 5    | 2    | 9    | 3    | 5    | 7    | 6    | 52    |
| Électricité                          | 2 ans | 3                  | 4    | 3    | 3    | 7    | 3    | 3    | 8    | 10   | 1    | 45    |
| Chimie industrielle                  | 2 ans | 2                  |      |      |      |      |      |      |      |      |      | 2     |
| Arpentage                            | 2 ans | 5                  | 8    | 3    | 3    | 7    | 6    | 12   | 9    | 14   | 11   | 78    |
| Arpentage                            | 3 ans |                    |      |      | 3    | 4    | 3    |      | 3    | 4    | 6    | 23    |
| Techniques de recherche en éducation | 2 ans |                    | 5    | 4    | 1    |      |      |      |      |      |      | 10    |
| Sciences infirmières                 | 2 ans |                    |      |      |      | 21   | 35   | 26   | 24   | 17   | 10   | 133   |
| Aide infirmière                      | 1 an  |                    |      |      |      | 32   | 36   | 27   | 25   | 26   | 23   | 169   |
| Travail social                       | 2 ans | 15                 | 11   | 9    | 10   | 10   | 7    | 9    | 7    | 10   | 12   | 100   |
| Éducation des enfants en bas âge     | 2 ans |                    |      |      |      |      | 7    | 6    | 7    | 4    | 6    | 30    |
| Soins aux enfants                    | 2 ans |                    |      |      |      |      | 3    | 6    | 3    | 3    | 4    | 19    |
| Arts plastiques                      | 2 ans |                    |      |      |      |      |      | 9    | 3    | 2    | 3    | 17    |
| TOTAL                                |       | 73                 | 63   | 60   | 71   | 116  | 161  | 177  | 160  | 170  | 161  | 1212  |



Division du recyclage et de l'apprentissage  
(Campus)

| Programme  | Nombre de diplômés        |
|--|---------------------------|
|  | 1975 à 1980 inclusivement |
| Cours préparatoire à la formation professionnelle      | 765                       |
| Formation préparatoire à l'emploi                      | 108                       |
| Affaires et commerce                                   | 238                       |
| Réparation et entretien d'appareils                    | 39                        |
| Menuiserie   | 199                       |
| Bûcherons et ouvriers employés au débusquage           | 195                       |
| Opérateurs de perforatrice à diamants                  | 143                       |
| Apprentis électriciens                                 | 301                       |
| Mécanique de l'équipement lourd                        | 89                        |
| Introduction aux professions non traditionnelles       | 145                       |
| Limeurs, foresterie                                    | 53                        |
| Classeurs et mesureurs de bois                         | 64                        |
| Ajusteurs-monteurs de machines, foresterie             | 58                        |
| Maçonnerie   | 72                        |
| Mécaniciens d'automobile                               | 14                        |
| Aide-infirmier   | 96                        |
| Aide dans les métiers de la construction               | 34                        |
| Conseillers auprès des autochtones en matière d'alcool | 71                        |
| Moniteur para-professionnel                            | 6                         |
| Travailleur communautaire                              | 41                        |
| Cours de base—préparation des aliments                 | 14                        |
| Soudeurs, ajusteurs-électriciens                       | 61                        |
| Réparation de machines électriques                     | 29                        |
| Mécanicien d'entretien industriel                      | 3                         |
| Conducteur de tracteur à remorque                      | 11                        |
| Ouvriers des mines                                     | 14                        |
| Techniques de prospection                              | 16                        |
| <b>TOTAL</b>   | <b>2879</b>               |

APPENDIX 4

## SUMMARY — EXTENSION PROGRAMS (ENROLMENT)

1976-1980

| TOWN               | 1976-77      | 1977-78      | 1978-79      | 1979-80      |
|--------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Cochrane           | 310          | 427          | 466          | 226          |
| Fraserdale         | 45           | 73           | 65           | 102          |
| Haileybury         | 474          | 389          | 314          | 407          |
| Hearst             | 121          | 192          | 278          | 350          |
| Iroquois Falls     | 347          | 231          | 176          | 191          |
| Kapuskasing        | 418          | 353          | 380          | 341          |
| Kirkland Lake      | 451          | 440          | 217          | 533          |
| Matheson           | 30           | 48           | 54           | 69           |
| Moosonee           |              |              |              | 125          |
| Ramore             | 22           |              |              |              |
| Smooth Rock Falls  | 308          | 237          | 481          | 466          |
| Timmins/ Porcupine | 3,117        | 3,208        | 3,652        | 3,035        |
| <b>TOTALS</b>      | <b>5,643</b> | <b>5,598</b> | <b>5,924</b> | <b>5,845</b> |

Total number of subjects offered 1976 to 1980 = 471.

## APPENDICE 4

## RÉSUMÉ—PROGRAMMES DE FORMATION (INSCRIPTION)

1976-1980

| VILLE             | 1976-1977 | 1977-1978 | 1978-1979 | 1979-1980 |
|-------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Cochrane          | 310       | 427       | 466       | 226       |
| Fraserdale        | 45        | 73        | 65        | 102       |
| Haileybury        | 474       | 389       | 314       | 407       |
| Hearst            | 121       | 192       | 278       | 350       |
| Iroquois Falls    | 347       | 231       | 176       | 191       |
| Kapuskasing       | 418       | 353       | 380       | 341       |
| Kirkland Lake     | 451       | 440       | 217       | 533       |
| Matheson          | 30        | 48        | 54        | 69        |
| Moosonee          |           |           |           | 125       |
| Ramore            | 22        |           |           |           |
| Smooth Rock Falls | 308       | 237       | 481       | 466       |
| Timmins/Porcupine | 3,117     | 3,208     | 3,652     | 3,035     |
| TOTAL             | 5,643     | 5,598     | 5,924     | 5,845     |

Total des sujets offerts de 1976 à 1980: 471

## APPENDIX 5

## CMITP RE-CAP OF TOTALS FOR FISCAL YEAR 1980

|                              | Total | Timmins | Cochrane | Kap | Hearst | Kirkland Lake | New Liskeard |
|------------------------------|-------|---------|----------|-----|--------|---------------|--------------|
| Number of Programs Developed | 437   | 169     | 46       | 97  | 53     | 22            | 50           |
| Number of Repeated Programs  | 205   | 125     | 1        | 40  | 13     | 12            | 14           |
| Number of Trainees           | 1,051 |         |          |     |        |               |              |
| Unemployed                   | 401   |         |          |     |        |               |              |
| Employed                     | 603   |         |          |     |        |               |              |
| Special Needs                | 47    |         |          |     |        |               |              |
| Apprenticeship Requests      |       |         |          |     |        |               |              |
| Number of Trainees           | 160   | 73      | 8        | 56  | 12     | 4             | 7            |
| Unemployed                   | 70    |         |          |     |        |               |              |
| Employed                     | 97    |         |          |     |        |               |              |
| Special Needs                | 4     |         |          |     |        |               |              |
| Total Placements             | 228   | 93      | 37       | 40  | 20     | 19            | 19           |

## PFIMC — RÉCAPITULATION DES TOTAUX POUR L'ANNÉE FINANCIÈRE 1980

|                               | Total | Timmins | Cochrane | Kap | Hearst | Kirkland Lake | New Liskeard |
|-------------------------------|-------|---------|----------|-----|--------|---------------|--------------|
| Nombre de programmes élaborés | 437   | 169     | 46       | 97  | 53     | 22            | 50           |
| Nombre de programmes répétés  | 205   | 125     | 1        | 40  | 13     | 12            | 14           |
| Nombre de stagiaires          | 1,051 |         |          |     |        |               |              |
| Chômeurs                      | 401   |         |          |     |        |               |              |
| Travailleurs                  | 603   |         |          |     |        |               |              |
| Besoins spéciaux              | 47    |         |          |     |        |               |              |
| Demandes d'apprentissage      |       |         |          |     |        |               |              |
| Nombre de stagiaires          | 160   | 73      | 8        | 56  | 12     | 4             | 7            |
| Chômeurs                      | 70    |         |          |     |        |               |              |
| Travailleurs                  | 97    |         |          |     |        |               |              |
| Besoins spéciaux              | 4     |         |          |     |        |               |              |
| Placements — Total            | 228   | 93      | 37       | 40  | 20     | 19            | 19           |













*If undelivered, return COVER ONLY to  
Canadian Government Printing Office,  
Supply and Services Canada,  
45 Sacré-Coeur Boulevard,  
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7*

*En cas de non-livraison,  
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à  
Imprimerie du gouvernement canadien,  
Approvisionnement et Services Canada,  
45, boulevard Sacré-Coeur,  
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7*

---

## WITNESSES—TÉMOINS

### *From the Northern College of Applied Arts and Technology:*

Mr. J. Drysdale, President;  
Mr. L. Jones, Dean.

### *From the Corporation of the Town of Kirkland Lake:*

Mr. Joseph Mavrinac, Mayor;  
Mr. Don Moore, Director of Development, Economic  
Development Commission;  
Mr. Bob McChesney, member, Economic Development  
Committee.  
Mr. Roman Cholewinsky, Manager, Canada Employment  
Centre.

### *From the United Steelworkers of America, Kirkland Lake:*

Mr. Richard F. Hunter, Representative;  
Ms. Anne Dmytruk, Secretary.

### *Du Collège des arts appliqués et de la technologie du Nord:*

M. J. Drysdale, président et  
M. L. Jones, doyen.

### *De la Corporation municipale de Kirkland Lake:*

M. Joseph Mavrinac, maire;  
M. Don Moore, directeur du développement, Commission  
du développement économique;  
M. Bob McChesney, membre du Comité du développement  
économique.  
M. Roman Cholewinsky, directeur, Centre de l'emploi au  
Canada.

### *Des Métallurgistes unis d'Amérique, Kirkland Lake:*

M. Richard F. Hunter, représentant;  
M<sup>me</sup> Anne Dmytruk, secrétaire.

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 12

Tuesday, January 20, 1981

Chairman: Mr. Gilles Marceau

DEPOSITORY LIBRARY MATERIAL

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 12

Le mardi 20 janvier 1981

Président: M. Gilles Marceau

*Minutes of Proceedings and Evidence of  
Sub-Committee A of the Special Committee on*

## Employment Opportunities for the '80s

*Procès-verbaux et témoignages du  
Sous-comité A du Comité spécial sur les*

## Perspectives d'emploi pour les années 80

RESPECTING:

Committee's Order of Reference

CONCERNANT:

Ordre de renvoi du Comité

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)

First Session of the  
Thirty-second Parliament, 1980-81

Première session de la  
trente-deuxième législature, 1980-1981

SUB-COMMITTEE A OF THE  
SPECIAL COMMITTEE ON  
EMPLOYMENT OPPORTUNITIES FOR THE '80s

*Chairman:* Mr. Gilles Marceau

Messrs.

Hawkes

Lonsdale

SOUS-COMITÉ A DU  
COMITÉ SPÉCIAL SUR LES PERSPECTIVES  
D'EMPLOI POUR LES ANNÉES 80

*Président:* M. Gilles Marceau

Messieurs

Tobin—(4)

(Quorum 3)

*Le greffier du Sous-comité*

Audrey O'Brien

*Clerk of the Sub-Committee*



## MINUTES OF PROCEEDINGS

TUESDAY, JANUARY 20, 1981  
(21)

## [Text]

Sub-Committee A of the Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met in Sudbury, Ontario at 9:30 o'clock a.m. this day, the Chairman, Mr. Marceau presiding.

*Members of the Sub-Committee present:* Messrs. Lonsdale and Marceau.

*Witnesses: From Sudbury 2001:* Mr. Narasim Katary, Chief Executive Officer. *From Association Canadienne-française de l'Ontario:* Mr. Yves Tassé, Regional Representative; Mr. Marcel Doré, Director of Family Services; and Mr. Serge Dignard, student at Laurentian University. *From Women in Action, Sudbury Women's Centre, Women Helping Women, Sudbury N.D.P. Women, Northern Ontario Women's Conference and International Women's Day Coalition:* Ms. Lee Helmer and Ms. Kathleen Lowes. *From the Regional Municipality of Sudbury:* Mr. Don Caveen, Development Officer, Sudbury Regional Development Corporation; and Mr. George Stanley, Manager, Basco Steel Products Ltd. Mr. John T. Koski, President, Cambrian College of Applied Arts and Technology. *From Sudbury Chamber of Commerce:* Mr. Ron Meredith, Manager; Mr. John Lindsay and Mr. Bob Vitali, Co-Chairmen of Advisory Placement Committee. *From Inco Metals Company:* Mr. John Moland, Supervisor, Skills Training; Mr. Vince Orlando, Superintendent, Employment, Training and Development; Mr. Albert Magee, Director, Human Resources and Environmental Services; and Mr. Milt Jowsey, Assistant Vice-President, Mining and Milling. *From Falconbridge Nickel Mines Ltd.:* Mr. Don Smith, Superintendent, Employment and Training; Mr. Bill Crawford, Supervisor, Employment and Placement; and Mr. Bob McCulloch, Co-ordinator, Plants and Services Training. *From United Steelworkers of America, Local 6500:* Mr. Wayne Fraser and Mr. Tom Taylor, members of the Joint Training Committee; and Mr. Gib Gilchrist, Area Co-ordinator for United Steelworkers for Northeastern Ontario. *From Nipissing District Industrial Training Advisory Committee:* Mr. Reg Burgomaster, member of the Board.

The Sub-Committee resumed its hearings, pursuant to the Order of the Committee made on Wednesday, September 3, 1980 (*See Issue No. 7 of the Minutes of Proceedings and Evidence of the Special Committee on Employment Opportunities for the '80s*).

The witnesses made statements and answered questions.

By unanimous consent, it was agreed that a brief presented by Falconbridge Nickel Mines Ltd. be appended to this day's Minutes of Proceedings and Evidence. (*See Appendix "EMPLA-7"*.)

At 4:05 o'clock p.m., the Sub-Committee adjourned to the call of the Chair.

## PROCÈS-VERBAL

LE MARDI 20 JANVIER 1981  
(21)

## [Traduction]

Le Sous-comité A du Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à Sudbury (Ontario), à 9 h 30, sous la présidence de M. Marceau (président).

*Membres du Sous-comité présents:* MM. Lonsdale et Marceau.

*Témoins: De Sudbury 2001:* M. Narasim Katary, directeur exécutif. *De l'Association canadienne-française de l'Ontario:* M. Yves Tassé, représentant régional; M. Marcel Doré, directeur des services familiaux; et M. Serge Dignard, étudiant à l'université Laurentien. *De Women in Action, Sudbury Women's Centre, Women Helping Women, Sudbury N.D.P. Women, Northern Ontario Women's Conference and International Women's Day Coalition:* M<sup>me</sup> Lee Helmer et M<sup>me</sup> Kathleen Lowes. *De la municipalité régionale de Sudbury:* M. Don Caveen, agent de développement, Société de développement régional de Sudbury; et M. George Stanley, directeur, Basco Steel Products Ltd. M. John T. Koski, président, Collège des arts appliqués et de technologie de Cambrian. *De la Chambre de commerce de Sudbury:* M. Ron Meredith, gérant; M. John Lindsay et M. Bob Vitali, coprésidents du Comité consultatif de placement. *De Inco Metals Company:* M. John Moland, surveillant, Formation; M. Vince Orlando, surintendant, Emploi, formation et développement; M. Albert Magee, directeur, Ressources humaines et services de l'environnement; et M. Milt Jowsey, vice-président adjoint, Industrie minière et usinage. *De Falconbridge Nickel Mines Ltd.:* M. Don Smith, surintendant, Emploi et formation; M. Bill Crawford, surveillant, Emploi et placement; et M. Bob McCulloch, coordonnateur, Usines et formation des services. *Des métallurgistes unis d'Amérique, local 6500:* M. Wayne Fraser et M. Tom Taylor, membres du Comité mixte de formation; et M. Gib Gilchrist, coordonnateur régional des métallurgistes unis du Nord-Est de l'Ontario. *Du Comité consultatif de formation industrielle du district de Nipissing:* M. Reg Burgomaster, membre du Conseil d'administration.

Le Sous-comité reprend ses audiences conformément à l'Ordre de renvoi du mercredi 3 septembre 1980 (*Voir Fascicule n° 7 du procès-verbal et des témoignages du Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80*).

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

Du consentement unanime, il est convenu qu'un mémoire présenté par Falconbridge Nickel Mines Ltd., soit joint aux procès-verbal et témoignages de ce jour. (*Voir Appendice "EMPLA-7"*.)

A 16 h 05, le Sous-comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

*Le greffier du Sous-comité*

Audrey O'Brien

*Clerk of the Sub-Committee*

## EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

Tuesday, January 20, 1981

• 0930

[Text]

**Le président:** A l'ordre, s'il vous plaît.

Dans l'exécution de son mandat, le groupe de travail doit s'informer des points de vue de spécialistes de l'industrie, du monde du travail, du bénévolat ainsi qu'en éducation et en développement des ressources humaines. As members of our Task Force we have Mr. Bruce Lonsdale, representing the riding of Timiskaming and myself, Gilles Marceau, representing a riding in the Province of Quebec. I am the Vice-Chairman. We are supposed to have eight briefs today and we will sit until 12.30 p.m. We will start again at 1.30 till 3.30 p.m.; because of other commitments we will have to leave not later than 3.30 p.m.

I will ask our first witness, Mr. Katary, Chief Executive Officer, Sudbury 2001, to explain his views. I have noticed that Mr. Katary has brief which is a little bit long. Is it possible, Mr. Katary, to make a brief resumé of your views? We do not want to intervene but, if possible, we would appreciate it if you could make a resumé of your brief. Mr. Katary.

• 0935

**Mr. Narasim Katary (Private Citizen):** Thank you, Mr. Chairman. Could you kindly indicate the amount of time I have? Would it be 15 minutes? or 12 minutes?

**The Chairman:** Not more than 15 minutes.

**Mr. Katary:** That would be splendid, Mr. Chairman. Thank you for giving me an opportunity to appear before this august parliamentary body.

The principal objective of this paper is to suggest a strategy of job generation for the country based upon an explicit recognition of the emerging dual economy. The strategy postulated combines key elements drawn from three scenarios discussed in this paper. The strategy can be labelled selective import substitution, selective technological sovereignty, and substantive eco development—or the triple S strategy.

In presenting this strategy, I am quite cognizant of the fact that industrial strategy is the biggest jawbone industry in the country, and I do not intend to add one more.

In presenting the thesis, I would like first to sketch the contours of the emerging dual economy and the concomitant structural transformation under way. Secondly, I would like to discuss the problem of de-industrialization and ask the question, what can be done about it? By way of answer, five scenarios are presented. Finally, a composite strategy of reindustrialization for job generation is suggested.

The central tendency of our present-day economy is the emergence of a dual economy characterized by persistent structural unemployment that has come into prominence in the past decade.

Conventional economic reasoning asserts that inventions and innovations increase the productivity in an industry leading to

## TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

Le mardi 20 janvier 1981

[Translation]

**The Chairman:** Order, please.

In order to execute its mandate, our task force must be informed of the points of view of specialists in the industry, of workers, of volunteers and of education and human resource development specialists. Notre groupe de travail est composé de M. Bruce Lonsdale, qui représente la circonscription de Timiskaming, et de moi-même, Gilles Marceau, qui représente une circonscription de la province de Québec. Je suis le vice-président du Comité. Il est prévu que nous entendions huit mémoires aujourd'hui. Nous allons siéger jusqu'à 12 h 30 et nous reprendrons à 13 h 30, jusqu'à 15 h 30. Nous devons vous quitter à 15 h 30 précises à cause d'autres engagements que nous avons pris.

Notre premier témoin est M. Katary, administrateur principal de Sudbury 2001. J'ai remarqué que le mémoire de M. Katary est un peu long. Monsieur Katary, pouvez-vous résumer brièvement vos idées? Nous ne voulons pas nous interrompre mais vous vous seriez reconnaissants de résumer votre mémoire. Monsieur Katary.

**M. Narasim Katary (simple citoyen):** Merci, monsieur le président. Auriez-vous l'obligeance de me dire de combien de temps je dispose? Est-ce quinze minutes ou douze minutes?

**Le président:** Pas plus de quinze minutes.

**M. Katary:** C'est excellent, monsieur le président. D'abord, je vous remercie de me donner l'occasion de comparaître devant votre vénérable assemblée.

Le document que je vous soumetts propose avant tout une stratégie de création d'emplois pour notre pays en se fondant sur la reconnaissance explicite d'une forme d'économie naissante, la double économie. La stratégie énoncée réunit des éléments fondamentaux tirés de trois programmes. Ces derniers peuvent s'appeler substitution sélective des importations, souveraineté sélective de la technologie et substantiel développement économique—autrement dit, la stratégie des trois S.

Je suis bien au courant du fait que le sujet d'une stratégie industrielle a donné lieu à beaucoup de discussions et je n'ai pas l'intention de m'y pesantir.

J'aimerais d'abord donner une idée de cette double économie qui émerge ainsi que des transformations structurelles qu'elle entraîne à l'heure actuelle. Deuxièmement, j'aimerais discuter du problème de la désindustrialisation et demander ce qu'on peut faire pour y remédier. Ensuite je présente cinq solutions possibles puis une stratégie globale de réindustrialisation entraînant la création d'emplois.

À l'heure actuelle, notre économie évolue surtout vers une économie double, caractérisée par un chômage structurel lequel a pris beaucoup d'importance au cours de la dernière décennie.

La pensée économique conventionnelle affirme que les inventions et les innovations augmentent la productivité dans

*[Texte]*

a reduction in the number of people employed in that industry. However, because of general economic expansion, new demands emerge, creating new employment opportunities, which absorb the displaced labour. Thus, technological unemployment is seen as an ever present by-product of growth which has no long-term detrimental impact on the economy as a whole, although parts of the economy may experience both short term and long term detrimental consequences. According to this reasoning, when productivity increases are to be found throughout the primary and secondary sectors of the formal economy, new jobs are to be found largely in the service and knowledge sectors of the formal economy. Simply put, differential productivity growth rates lead to a gradual transfer of labour from manufacturing to services as long as the demand for services rises fast enough to take up the slack.

The decade of the seventies, which can justly be labelled as the decade of the limits, has witnessed the limits of aforementioned conventional reasoning. The demand for services has not risen faster than the demand for goods. Several forces are at play.

The demand for both public and private services has declined by changes in the relationship between service wages and the price of consumer goods. A number of analysts have demonstrated that the rate of growth of money wages in both manufacturing and services depends largely upon the rate of productivity growth in the manufacturing sector only. The result is that the wage rates in the formal economy as a whole grow at least as fast as productivity in manufacturing, which leads to higher prices for private services and higher taxes for public services. When the cost of services goes up in this fashion, consumers choose not to buy private services and refuse to pay higher taxes for public services. Thus, both low productivity and high wages contribute to a decline in the demand for services. The decline in demand for purchased services is further exacerbated by the simultaneous reduction in the price of consumer goods produced in the manufacturing sector which facilitates self-servicing.

The above tendencies, which have come into prominence during the decade of the seventies, can best be illustrated by the barbershop case. Although labour productivity has not risen significantly, the price of a haircut has risen steadily to the point where there is an actual "title inflation". One does not get a haircut, but rather obtains a hairstyling in a tonsorial clinic. The high price has induced many consumers to switch to self-service by using hair-cutting kits and other paraphernalia produced by the manufacturing sector. The last time I had a haircut was in December 1969.

*[Traduction]*

une industrie, ce qui entraîne une réduction du nombre de ses employés. Toutefois, étant donné que l'économie générale est en expansion, de nouvelles demandes se manifestent, ce qui crée de nouvelles possibilités d'emplois, qui à leur tour absorbent les travailleurs congédiés. Par conséquent, on représente le chômage découlant des avances technologiques comme un sous-produit constant de la croissance n'ayant aucune répercussion nocive à long terme sur l'ensemble de l'économie, même si le contraire est vrai à court terme et à long terme dans certains secteurs. D'après ce raisonnement, lorsqu'il y a une hausse de la productivité partout dans les secteurs primaires et secondaires cela entraînera la création de bon nombre d'emplois dans le secteur des services de l'économie traditionnelle ainsi que dans les connaissances. En termes simples, des taux de croissance différentiels de la productivité entraînent un déplacement de la main-d'œuvre du secteur de la fabrication à celui des services, pourvu que la demande pour ces services suivent d'assez près le vide créé dans l'autre secteur.

Toutefois, au cours des années 70, années qu'on peut à juste titre appeler la décennie des limites, on a observé les insuffisances du raisonnement que je viens de présenter. En effet, la demande dans le secteur des services n'a pas monté plus vite que la demande dans le secteur des biens. Bon nombre de forces sont ici en jeu.

La demande dans le domaine des services publics et privés a diminué à la suite de modifications dans les rapports entre la rémunération dans le secteur des services et le prix des biens de consommation. Certains spécialistes ont démontré que le taux de croissance des traitements et salaires, à la fois dans le secteur de la fabrication et dans celui des services, dépend largement du taux de croissance de la productivité dans le seul secteur manufacturier. Il en résulte que les taux de rémunération, dans l'ensemble de l'économie, progressent au moins aussi vite que la productivité dans le secteur de la fabrication, ce qui entraîne une hausse des prix des services privés et une majoration des impôts relatifs aux services publics. Or, lorsque le coût de ces services augmente de la sorte, les consommateurs décident de ne pas acheter de services privés et refusent de payer les majorations d'impôts se rapportant aux services publics. Par conséquent, la faible productivité et une rémunération élevée contribuent toutes les deux à faire régresser la demande en matière de services. Cette baisse de la demande des services monnayables est en outre exacerbée par la baisse concomitante du prix des biens de consommation produits dans le secteur de la fabrication, étant donné que cette dernière permet plus facilement au consommateur de s'offrir lui-même les premiers.

Ces tendances qui ont commencé à occuper le devant de la scène au cours des années 70 sont bien illustrées par ce qui se passe chez le barbier. On y observe que bien que la productivité des employés n'ait pas augmenté de façon significative, le prix d'une coupe de cheveux a augmenté de façon constante, à tel point qu'on ne parle même plus d'une simple coupe de cheveux. On dira plutôt qu'on donne une mise en plis dans un salon de coiffure pour hommes. Cette hausse des prix a poussé beaucoup de consommateurs à se couper eux-mêmes leurs cheveux en s'achetant le matériel nécessaire produit par le secteur manufacturier. La dernière fois que je me suis fait couper les cheveux chez un coiffeur remonte à décembre 1969.



[Text]

• 0940

[Translation]

Some additional facets of the unemployment problem must be examined as well. The transfer of labour from manufacturing to services tends to decline sharply as the labour in manufacturing reaches the minimum level set by limits of further inventions and innovations in technology. As more and more workers are transferred to the services, the productivity in services, which is already relatively low, is reduced even more. At this point, the transfer of labour from manufacturing to services ceases altogether, the workers now join the ranks of the unemployed. Productivity gains in manufacturing and services will tend to swell the ranks of the unemployed while wage hikes in both private and public services will lead to further price increases. Unemployment and inflation inevitably follow. This could be traced to the refusal on the part of people to pay taxes for higher public services and refusal to buy private purchased services; a part of a Proposition 13 phenomenon takes over where the outraged pursue the outrageous.

The informal economy has a perverse effect on the formal economy. On the one hand it increases the demand for goods from the manufacturing sector to carry on the self-servicing activities. On the other hand, by doing so, it decreases the demand for purchased services from the service industries. Declining sales volume coupled with the inability to lower wages compels services to raise prices just to maintain current levels of service. The net result is that what began as a response to the high price of services ends up contributing to further price hikes and decline in demand for purchased services, thus setting in motion a vicious cycle. The dynamics of the vicious cycle pushes an over-increasing number of workers into the unemployment pool.

If current trends continue, the following is likely to be the most probable outcome. The services would continue to grow but with an ever-increasing range of services occurring in the informal economy of households and the community through self-help and mutual aid. The bulk of demand for goods would be in manufacturing. Such an outcome inescapably leads to growth in the underground economy characterized by legal activities, evasion of tax and other regulations, occupational theft, lack of public health and safety at work, et cetera. Who around this table has not taken the office pencil home?

The outcome off all these forces would be sort of a dual economy. The formal economy would concentrate on the efficient production of goods, a significant portion of which would be intermediate products for self-servicing before final consumption. The informal economy consisting of household, communal and underground activities would focus on the production of services which are traded in the money market only to a limited extent.

Il convient également de s'arrêter à d'autres facteurs liés au chômage. En effet, le déplacement de la main-d'œuvre du secteur de la fabrication à celui des services tend à ralentir considérablement, au fur et à mesure que la main-d'œuvre du premier secteur atteint le minimum, qui est fonction des limites des dernières inventions et innovations technologiques. Plus il y a de travailleurs déplacés vers le secteur des services, plus la productivité de ce dernier s'affaiblit. C'est alors que ce déplacement de la main-d'œuvre du secteur manufacturier à celui des services cesse tout à fait; les travailleurs se retrouvent maintenant au chômage. Par conséquent, les hausses de productivité dans la fabrication et les services auront tendance à faire augmenter le chômage alors que les hausses de salaires, à la fois dans les secteurs privé et public, feront monter les prix encore davantage. Le chômage et l'inflation suivent inévitablement et à leur origine on peut trouver le refus des contribuables de payer des impôts majorés sur les services publics et la décision de ne pas acheter des services privés. On retrouve donc en partie le phénomène de la résolution 13 lorsque les citoyens indignés s'en prennent à des mesures exorbitantes.

L'économie parallèle a des répercussions nocives sur l'économie traditionnelle. D'une part, elle augmente la demande de biens provenant du secteur manufacturier et destinée à remplacer les activités fournies auparavant par le secteur des services. D'autre part, ce faisant, elle diminue la demande des services provenant du secteur tertiaire. Par conséquent, une baisse des ventes, jointe à l'impossibilité de diminuer les salaires, force le secteur des services à augmenter les prix afin de pouvoir maintenir les mêmes niveaux de prestations. En conséquence, un phénomène qui constituait une réaction à la hausse des prix des services finit par contribuer à d'autres augmentations des prix de même qu'à une baisse de la demande de prestations de services entraînant par là un cercle vicieux. La dynamique d'un tel mouvement rejette de plus en plus de travailleurs au chômage.

Si les tendances actuelles se maintiennent, il en résultera probablement les conséquences suivantes. Le secteur des services continuera à progresser mais il y aura de plus en plus d'articles disponibles dans l'économie parallèle pour remplacer ces services à la maison et dans les collectivités au moyen de contrats personnels. Le gros de la demande en matière de biens s'adressera donc au secteur de la fabrication. Une telle évolution entraîne nécessairement la croissance, au sein de cette économie parallèle, d'activités illégales comme l'évasion fiscale et des infractions à d'autres règlements, les vols au travail ainsi que l'absence d'hygiène publique et de sécurité à cet égard, etc. Qui d'entre nous n'a jamais rapporté un crayon du bureau à la maison?

Tout cela aura pour résultat la création d'une espèce d'économie double. L'économie officielle concentrera ses efforts sur la production efficace des biens, dans une proportion importante servira à se procurer soi-même des services intermédiaires plutôt que de consommer des produits finis. Quant à l'économie parallèle, qui bouclera les ménages ainsi que des activités communautaires, elle portera surtout sur la production de services peu disponibles sur le marché.



## [Texte]

One way to respond to the challenge of technological unemployment in the formal economy is to move in the direction of labour intensive appropriate technology where feasible while simultaneously strengthening the informal economy by facilitating self-servicing.

Given the nature of the problem, what are the choices open for Canada? Following are the five scenarios which briefly sketch the options for Canada.

First is trend continuation. The advocates of this scenario come under the umbrella of post-Keynesian fine tuners of the economy, which include both monetarists and fiscalists. These advocates can be called secularists who believe that the problem in the country is simply a matter of downturn in the cycle and with a little bit of patience and luck will see the upturn. The key element of this scenario is that we should steadfastly hold on to our current course, whatever that happens to be, until the baby-boom generation entry rate into the labour force trails off by 1983. These economists are a stellar cast of analysts who are rooted in the problems of yesterday advocating the solutions, of the day before.

The second option open for the country is a variation on the theme of continentalism. The principal advocates of this scenario for Canada are the C.D. Howe Research Group and the Economic Council of Canada with Carl Beigie being the most forceful spokesperson. The key element of this scenario is that Canada should form a free trade association with the U.S.A. «à la» auto pact but hopefully negotiate a better deal on an industry-by-industry basis. The major advantage seen in this scenario is that Canadian industries will be able to take advantage of large-scale economies by having a free access to a very large market thereby extricating themselves out of their current uneconomic operations.

Technological Sovereignty. The principal advocate of this scenario for Canada is the Canadian Institute for Economic Policy with John Shepherd as the most forceful spokesperson. The key element of this scenario is that Canada would pick certain industries in which we have proven technological competence and potential and then back those to the hilt. In a sense, we should try to pull a Japan Incorporated in Canada by making use of every conceivable resource and policy to back the selected industries in order to make them work. The scenario poses the old question, do we want to be a first-rate delicatessen or a third-rate cafeteria? Although it is our national character to elevate the art of modesty to the science of invisibility, perhaps it is time to recognize the inventive genius of this country and back certain products and industries to the hilt.

## [Traduction]

L'une des réponses possibles à donner à ce défi du chômage technologique observées dans l'économie officielle est de se diriger vers une technologie exigeant une forte concentration de main-d'œuvre où cela est possible tout en renforçant simultanément le réseau de l'économie parallèle en facilitant cette auto-administration de services.

Étant donné la nature du problème, quels sont les choix qui s'offrent au Canada? Suivent donc cinq stratégies brièvement esquissées.

Premièrement, on peut maintenir la tendance actuelle. Ceux qui le préconisent se réclament de l'attitude post-Keynesienne d'ajustement de l'économie, approche qui englobe à la fois les monétaristes et les fiscalistes. On peut dire que ces derniers estiment que le problème résulte tout simplement du fait que nous nous trouvons dans un creux du cycle et que nous assisterons à un regain d'activité si nous faisons preuve d'un peu de patience et si nous avons un peu de chance. Toutefois, l'élément clé de cette attitude est que nous devons nous en tenir fermement au programme que nous avons adopté, quel qu'il soit, jusqu'à ce que la génération de l'explosion démographique ait fini d'entrer sur le marché du travail, vers 1983. Parmi cette école de pensée, on trouve des économistes de grande réputation mais tournés vers les problèmes d'hier et préconisant les solutions valides avant hier.

Le deuxième choix s'offrant à nous est une variation sur le thème du continentalisme. Les principaux apôtres de ces idées pour le Canada se retrouvent au groupe de recherche C. D. Howe et au Conseil économique du Canada; M. Carl Beigie en est le porte-parole le plus éloquent. L'idée maîtresse de cette attitude veut que le Canada forme des liens de libre échange avec les États-Unis, à la manière dont cela s'est fait pour le pacte de l'automobile tout en espérant obtenir des avantages plus importants lors de négociations cas par cas dans le secteur industriel. Le principal avantage que comporte cette stratégie est que les industries canadiennes seront en mesure de tirer partie d'économies à grande échelle étant donné qu'elles auront accès à un marché considérable, ce qui leur permettra d'abandonner leurs activités actuelles non rentables.

La souveraineté technologique. C'est l'Institut canadien d'économie politique qui regroupe le plus de spécialistes favorables à ce programme et c'est M. John Shepherd qui en est le porte-parole le plus frappant. D'après cette stratégie, le Canada choisirait de concentrer son activité dans certaines industries où il a une compétence technologique reconnue et un grand potentiel. Il les appuierait ensuite au maximum. Dans un certain sens, cela reviendrait à faire du Canada un autre Japon, c'est-à-dire de tirer partie de chaque ressource et politique possibles. Afin d'encourager les industries choisies pour qu'elles fonctionnent bien. Cela nous pose une question familière, désirons-nous devenir une épicerie fine de première qualité ou une cafétéria de troisième ordre? Bien que ce soit conforme à notre identité nationale que d'être modeste au point d'en être invisible, il est peut-être temps de reconnaître notre génie d'invention et d'aider au maximum certains produits et industries.

## [Text]

The fourth scenario is import substitution. In principle, this scenario has been advocated for the country since the beginning of Confederation. The fact that 113 years later we are still talking about this is a clear testament to the old adage, when something is everyone's business, it becomes nobody's business. It is no exaggeration to say that we have never seriously believed in self-reliance and pursued a coherent policy of import substitution whenever feasible.

Fifth, eco development. The principal advocates of this scenario for Canada are the Science Council of Canada, the federal Ministry of the Environment, and Sudbury 2001, with Arthur Cordell from the Science Council as the most well-known spokesperson.

The key element of this scenario is that Canada should base its future on an Alternate Development Paradigm, where the characteristics could be described as small-scale, less-capital, labour-intensive, technology being appropriate—the economic activities being undertaken with great concern for social disruption, and wherever possible, the activity itself to be undertaken by a multi-partite group. The implication of this scenario would be the clear recognition that the country as a whole has reached a steady state wherein the kind of growth that we are accustomed to during the fifties and sixties will not continue. It is premised on the understanding that the problems besetting the economies of all affluent societies are structural in character and cannot be ameliorated by conventional economic policies.

Faced with a difficult problem, our characteristic response can be called the "three Ws"; wining, whimpering and wringing of hands. However, I contest with you, Mr. Chairman, that this country is capable of a creative response, through imaginative challenge, and, indeed, can be the kind of a leader this country has been in the past, for the rest of the western civilization. We should consciously adopt a strategy of selective import substitution, selective technological sovereignty, and substantive eco development.

Selective import substitution means focusing on a few industries where our imports are large enough to give us the appropriate scale and at the same time where we have proven capability. Examples include: industrial machinery, road transport equipment, pharmaceutical supplies, chemicals, et cetera.

Selective technological sovereignty means focusing on a few high-technology industries where we have demonstrated technological virtuosity. Examples include: ocean engineering, broadcast and communications, urban mass transportation, genetic engineering, et cetera.

Substantive eco development means initiating a variety of economic development projects of appropriate scale and tech-

## [Translation]

La quatrième stratégie mise sur la substitution des importations. En principe, on y est favorable dans notre pays depuis les débuts de la Confédération. Le fait que nous n'en soyons toujours qu'à l'étape de la discussion 113 ans plus tard prouve bien l'adage d'après lequel une question qui intéresse tout le monde, n'intéresse personne. Il n'est pas exagéré d'affirmer que nous n'avons jamais vraiment cru en notre capacité à compter uniquement sur nous-même et nous n'avons donc jamais eu de politique de remplacement des importations claire et articulée lorsque cela était possible.

Enfin, en cinquième lieu vient le développement économique. Ceux qui préconisent ce programme viennent principalement du Conseil des sciences du Canada, du ministère fédéral de l'Environnement et de l'organisme Sudbury 2001; M. Arthur Cordell, du Conseil des sciences en est un des animateurs le plus connu.

L'idée fondamentale de ce programme est que le Canada doit fonder son avenir sur un autre modèle de développement dont les caractéristiques sont les suivantes: une industrie à plus petite échelle, exigeant moins de capitaux, et à forte concentration en main-d'œuvre tout en recourant à la technologie appliquée. Selon ces modèles, nos activités économiques tiendront beaucoup compte des possibilités de conflits sociaux et chercheront, le plus possible à faire en sorte qu'elles soient menées par plusieurs groupes plutôt qu'un. En conséquence de l'adoption d'un tel programme, on reconnaîtra que l'ensemble du pays a atteint un plateau de croissance et que les niveaux d'expansion des années 50 et 60 ne se maintiendront plus. Cette attitude se fonde sur l'idée d'après laquelle les problèmes auxquels toutes les économies des sociétés d'abondance font face, sont de nature structurelle et ne peuvent être résolus par des politiques économiques traditionnelles.

Face aux difficultés qui nous confrontent, on peut dire que nous avons réagi en nous plaignant, en pleurnichant et en nous tordant les mains. Cependant, je maintiens avec vous, monsieur le président, que notre pays peut faire la preuve de son génie créateur et de son imagination et qu'il peut même devenir le fer de lance de la civilisation occidentale à cet égard. Nous devons donc délibérément adopter une stratégie sélective de substitution des importations, de souveraineté technologique et de développement économique substantiel.

La substitution sélective des importations signifie se concentrer sur quelques industries où nous avons fait nos preuves et où nos importations sont assez considérables pour nous donner l'envergure nécessaire. On en trouvera dans le domaine des machines industrielles, du matériel de transport routier, des produits pharmaceutiques, chimiques, etc.

La souveraineté technologique sélective veut dire, quant à elle, centrer ses efforts sur quelques industries à forte concentration en technologie très évoluée où nous avons fait la preuve d'une très grande compétence. À titre d'exemple citons le génie maritime, la radio, la télédiffusion et les communications, les transports publics urbains, la génétique expérimentale, etc.

Pour ce qui est du développement économique substantiel, cela veut dire amorcer un certain nombre de projets de mise

*[Texte]*

nology suitable for each community across the country. Examples include: biodynamic food and agriculture, energy conserving shelter, synthetics substitution, renewable energy generation, self-servicing products, et cetera.

The community of Sudbury, in its own modest way, is attempting to implement this strategy with a clear focus on some projects.

I would like to submit to you, Mr. Chairman, in conclusion, that Sudbury is merely a microcosm of Canada in a striking way. From the Canadian point of view, Sudbury may be a mining town; from the global point of view, all of Canada is a mining town, and therefore, wherever Canada is going, Sudbury will get there first.

Thank you.

**The Chairman:** Merci, monsieur Katary. You have made very interesting comments and suggestions, which will help us to prepare our report for the end of June. Now I will yield to my colleague, Mr. Lonsdale, to start the question period.

**Mr. Lonsdale:** Thank you, Mr. Chairman. I do not really have any questions. I have a lot of questions pertaining to the brief, Mr. Katary, but a lot of those questions are not specifically designed to elicit information from a critical skills or an employment opportunities point of view. You I think have presented us with a fairly substantial economic analysis, or economic approach to industrial development and economic development, and out of that certainly stem employment opportunities and employment creation. But from the terms of reference of our committee, I do not think the brief addresses itself to the kinds of concerns I have at present.

I only want to say you seem to be talking about the economies-of-small philosophy. I have been trying to remember the name of the individual who has been expounding that. I think it is Shoemaker. It is an interesting proposal from a northern Ontario point of view, because I have sat on the economic advisory committee, through the municipal advisory committee, over a number of years, and we have talked about these kinds of things—that perhaps economic development in northern Ontario is going to have to come from within the north and from the direction that the economic development schemes we look at are possible and practical in our own environment in the north. You have presented a fairly substantial and very well reasoned paper from the economic development point of view, and it is one I certainly share a great deal of interest in. But from a critical skills assessment point of view, I do not think it is directly to the point, if you know what I mean. That is why I am finding a little difficulty in asking you questions that will elicit for the record information that may be helpful to us in making our report. But from an economic development point of view it certainly is going to be very useful, particularly for many of us members from northern Ontario.

*[Traduction]*

en valeur économique convenant, par leur dimension et leur technologie, à chaque collectivité du pays. On en trouvera des exemples dans le domaine de l'agro-alimentaire, celui de la fabrication d'habitations conçues pour économiser l'énergie, celui de la substitution des produits synthétiques, de l'exploitation des sources d'énergie renouvelables, celui des produits destinés à l'auto-administration de ces services, etc.

La ville de Sudbury, à son modeste niveau, s'efforce de mettre cette stratégie en œuvre en insistant davantage sur certains projets.

Monsieur le président, en guise de conclusion, Sudbury est un microcosme assez frappant du Canada. Par rapport au Canada, il s'agit d'une ville minière; cependant, par rapport au monde entier, tout le Canada est une région minière et par conséquent, quelle que soit la voie dans laquelle le Canada se dirige, Sudbury s'y engagera la première.

Je vous remercie.

**Le président:** Thank you, Mr. Katary. Vous avez présenté des observations fort intéressantes ainsi que des propositions qui nous seront utiles lorsque nous rédigerons notre rapport d'ici fin juin. Pour ouvrir la période des questions, je vais céder la parole à M. Lonsdale.

**M. Lonsdale:** Merci, monsieur le président. Je n'ai pas vraiment de questions. J'en ai beaucoup à poser au sujet du mémoire, monsieur Katary, mais bon nombre de vos propos ne permettent pas de demander des renseignements sur les connaissances spécialisées qu'il faut absolument détenir ni sur les possibilités d'emplois. J'estime que vous nous avez présenté une analyse économique assez solide, une approche relative au développement industriel. Bien entendu, on peut en tirer des idées sur les possibilités d'emploi et sur la création d'emploi. Néanmoins, je ne crois pas que votre texte se rapporte précisément à notre mandat ou qu'il réponde à nos préoccupations.

Vous semblez véhiculer cette philosophie préconisant la création d'économie à petite échelle. J'essaie de me rappeler le nom de celui qui a développé cette idée, je crois qu'il s'agit de M. Shoemaker. C'est une proposition incontestablement intéressante pour quelqu'un qui vient du Nord de l'Ontario car j'ai fait partie du comité consultatif sur l'économie par le truchement du comité consultatif municipal pendant nombre d'années. Or, nous en avons souvent discuté et avons estimé que la mise en valeur économique du Nord de l'Ontario devra peut-être prendre sa source dans le Nord même et être dirigé par la région qui sera à même de juger si les projets soumis sont possibles et réalisables. Vous avez donc présenté un mémoire assez substantiel et bien développé sur l'aspect du développement économique, domaine qui m'intéresse certainement beaucoup. Toutefois, je ne crois pas qu'il entre dans le vif du sujet, c'est-à-dire qu'il ne parle pas directement des connaissances spécialisées et indispensables. C'est pour cette raison que j'ai quelques difficultés à vous poser des questions qui susciteraient des renseignements utiles pour notre rapport. Votre document nous sera cependant très utile sous l'angle du développement économique, particulièrement pour les députés du Nord de l'Ontario.



**[Text]**

I want to say I share some of the ideas you have. I think some of them are workable. Some of them I think are perhaps a little too idealistic or too—I am trying to think of the word; not quite utopian, but to a point where everybody would have to do his share, I think, to become part of this overall scheme you have, and I am not quite sure everybody in northern Ontario, let alone everybody in Canada, is prepared to conform to some of the ideas you have. So I find it an interesting analysis, but one it is going to be very difficult to implement on a short-term basis. I think you are going to have to look at a long-term total change of economic output or economic thought in northern Ontario, let alone all of Canada.

So I do not have any direct questions, Mr. Chairman. I just want to say it is a paper such that I know a lot of guys in northern Ontario are thinking that way. A lot of us would like to see these kinds of things take place. They would like to see this kind of an approach taken. I am just saying perhaps it is just a little too soon to start looking at it as the totally viable and immediate direction we should be looking at.

**The Chairman:** Do you want to answer?

**Mr. Katary:** Yes, Mr. Chairman, there is only one substantive point the honourable Lonsdale has raised; that is, this is an economic development strategy and does not address the job-generation angle. I submit to you the way to create jobs is through initiating projects.

**Mr. Lonsdale:** I am not disputing that. The terms of reference of the committee are to look at areas of critical skills shortages, where we envisage those critical skills shortages to be, how we can adjust the system to meet those demands, how we can improve the manpower training and delivery systems: those kinds of things. This in I suppose an abstract way would certainly be beneficial to the overall goal of employment creation and economic development in this country, but how directly it fits to our very tight terms of reference is something I am at a loss to . . .

**Mr. Katary:** Much more so than you are willing to admit at this time, Mr. Lonsdale, national private and public sector policies are focused in the next ten years on the kinds of areas I have identified here, based upon analysis of the kind of economy we are going into, manpower policies will flow naturally from that. What is of extraordinary concern to me, and this is why I have addressed this brief the way I have, is that so far we have addressed our manpower needs in a restrictive sense, what I call the Bureau of Labour statistics approach: trend analysis of the past, saying that microprocessors is the industry where we need jobs and therefore we will train those people and then we get caught because nothing else has happened elsewhere. It is to share that great fear I have that we have approached the policies in the past in that fashion, that I thought perhaps a framework of analysis and a framework of policy should be set forth. I have some specific

**[Translation]**

Je tiens à préciser que je partage certaines de vos idées car certaines d'entre elles sont applicables alors que d'autres me semblent trop idéalistes ou, pas tout à fait utopiques, mais exigeant de chacun des efforts particuliers. Or, je ne suis pas du tout certain que dans le Nord de l'Ontario et encore moins au Canada tout le monde soit disposé à payer de sa personne pour se conformer à certaines de vos idées. Par conséquent, si votre analyse est intéressante, elle n'en demeure pas moins extrêmement difficile à mettre en œuvre à court terme. Je crois qu'il vous faudra envisager des modifications à long terme dans le rendement de l'économie ou encore dans la pensée économique dans le Nord de l'Ontario pour que cela se produise dans cette région, sans même parler du Canada.

Je n'ai donc aucune question à poser, monsieur le président. Je voulais simplement préciser que bon nombre d'habitants du Nord de l'Ontario pensent ainsi, je le sais. Bon nombre d'entre nous aussi aimerions que ce genre de choses survienne et qu'on adopte ce genre d'attitude. Je dis tout simplement qu'il est peut-être un peu trop tôt pour considérer la mise en vigueur fructueuse d'une telle stratégie. Elle ne constitue pas la voie que nous devons envisager en ce moment.

**Le président:** Désirez-vous répondre?

**M. Katary:** Oui, monsieur le président. M. Lonsdale a soulevé un seul point portant sur le fond, à savoir qu'il s'agit d'une stratégie de développement économique ne portant pas sur la question de la création d'emplois. A cet égard, je suis d'avis qu'on crée des emplois en mettant sur pied des projets.

**M. Lonsdale:** Je ne le conteste pas. Cependant, le mandat de notre comité est d'examiner les domaines dans lesquels on observe des pénuries de travailleurs spécialisés afin de savoir où on manque de connaissances spécialisées, comment on peut adapter des systèmes pour qu'ils répondent aux demandes et comment on peut améliorer les systèmes de formation de la main-d'œuvre. C'est ce genre de faits qui fait l'objet de nos travaux. Je suppose que, sur un plan assez abstrait, ce document peut servir pour atteindre l'objectif global de création d'emplois et de développement économique dans notre pays. Je ne vois quand même pas comment on peut l'intégrer à notre mandat très précis.

**M. Katary:** Il s'intègre beaucoup plus que vous n'êtes prêt à l'admettre en ce moment, monsieur Lonsdale. Au cours des 10 prochaines années, les politiques qu'on appliquera à l'échelle nationale, dans les secteurs privé et public, se concentreront sur les domaines que j'ai mentionnés ici. Je me fonde à cet égard sur une analyse du genre d'économie vers laquelle nous nous dirigeons et qui entraînera nécessairement certaines politiques relatives à la main-d'œuvre. Ce qui me préoccupe au plus haut point, et c'est pour cela que j'en ai parlé dans mon mémoire, c'est de constater que jusqu'à présent nous avons abordé les besoins en main-d'œuvre d'un point de vue restrictif, ce que j'appellerais une optique semblable aux statistiques du Bureau du travail: l'analyse des tendances passées, prouvant par exemple que c'est dans l'industrie du microtraitement qu'il faut créer des emplois et par conséquent, former des gens, pour ensuite constater que rien ne bouge ailleurs. C'est parce



**[Texte]**

recommendations insofar as policies of implementing the kind of thing I am talking about so I would like to plead with you that, because there was a time limit and I had to get a major point across, I focused on that approach, but there is very great detail attached to that and, if need be, I will be pleased to go into that.

• 0955

**Mr. Lonsdale:** I notice that at the end of your brief you talk about a more thorough analysis of the approach. I can see the area you are driving towards and it is one that perhaps we all would like to see take place. I know a lot of us in northern Ontario are looking at exactly that kind of an approach to solve our economic development problems because we just cannot talk about the large-scale development and large-scale economic manufacturing sector and the large-scale mining operations that we have been used to and those kinds of things. Therefore we have to look at an alternative.

I appreciate very much the kinds of things you are trying to say. I am just saying that our immediate goal with this task force makes it difficult for us to make recommendations for an economic development strategy that is yet to be put in place and has yet to even be accepted by the movers and shapers in this country.

I think it is our concern to respond to the immediate system as it sits, and how we can best make the employment programs and the training programs fit the trend that is already there. I suppose I am opting for your first alternative of letting the trend continue, or whatever. At this point in our recommendations we have to look, not at the economic development that we would like to take place but at the economic development that is taking place and how we are going to respond to that. I would like to be able to get into it in greater detail because there is certainly a greater deal of economic discussion that could take place as a result of your paper, but I think this is not the place for me to get into that with you. I would perhaps like the opportunity at some other point to discuss the economic side of it, but at this point I find it a little bit difficult to try to relate your brief to what I should be trying to focus my attention on.

I want to say that I appreciate the thought that has gone into it and I share some of those thoughts, most deeply. I am just saying that because of our terms of reference, it is a little difficult for me to pursue that any further at this point, I would think.

Perhaps Mr. Marceau has some comments that he would like to make.

**Le président:** Oui, monsieur Katary, vous basez votre mémoire...

**Mr. Katary:** Some of it I can follow, Mr. Chairman, but I am not that good.

**The Chairman:** For those who want to use them, translation devices are available at the rear and are free of charge.

**[Traduction]**

que cette façon dont on a abordé les politiques dans le passé m'épouvante que je propose un cadre pour l'analyse et l'élaboration de politiques. Je fais des recommandations précises pour l'application de mes propositions et je vous exhorte à les lire car, en raison des contraintes de temps, je me suis concentré sur un point principal, sur cette façon d'aborder les politiques. C'est très complexe cependant, et c'est pourquoi je vous exhorte à y regarder de plus près.

**M. Lonsdale:** Je remarque qu'à la fin de votre mémoire vous réclamez une analyse plus poussée de cette approche. Je vois où vous voulez en venir et je pense que nous sommes de tout cœur avec vous là-dessus. Je sais que beaucoup de résidents du Nord de l'Ontario envisagent cette façon d'aborder les choses pour résoudre nos problèmes d'expansion économique car nous ne pouvons plus envisager un développement à grande échelle, un secteur manufacturier gigantesque, de grandes exploitations minières, comme autrefois. Par conséquent, il faut trouver une solution de rechange.

J'apprécie ce que vous essayez de nous dire. Notre objectif immédiat, au groupe d'étude, exclut la possibilité de faire des recommandations concernant une stratégie d'expansion économique car auparavant il faudrait que l'idée soit acceptée par nos dirigeants.

Nous nous préoccupons davantage de réagir au système tel qu'il existe actuellement, de nous efforcer de tirer le meilleur parti des programmes d'emplois et de formation dans le cadre des tendances actuelles. Je serais tenant de votre première solution, celle de laisser les choses suivre leur cours. Actuellement, nos recommandations, plutôt que de porter sur le genre d'expansion économique souhaitable, doivent porter sur l'expansion économique qui se développe actuellement et proposer des solutions précises dans ce cadre-là. J'aimerais poursuivre plus en détail sur ce sujet car votre document est fécond mais je ne pense pas que ce soit le moment opportun de le faire. En effet, j'aimerais beaucoup discuter des aspects économiques de votre mémoire mais pour l'instant, il m'est difficile de relier le contenu de votre mémoire et le sujet sur lequel je dois m'attarder.

Je vous suis reconnaissant des idées que vous y exprimez car j'en partage certaines de tout cœur. Étant donné notre ordre de renvoi, il est difficile d'approfondir le sujet pour l'instant.

Peut-être que M. Marceau a des remarques à faire également.

**The Chairman:** Mr. Katary, your brief is based on...

**M. Katary:** J'arrive à suivre une conversation en français, mais difficilement.

**Le président:** Ne vous en faites pas, nous avons l'interprétation simultanée.

[Text]

**M. Marceau:** Alors monsieur Katary, est-ce que vous m'entendez là?

• 1000

**Le président:** Alors, monsieur Katary, vous basez une grande partie de votre mémoire sur ce que vous appelez le continentalisme. Ne croyez-vous pas que cette notion de continent est maintenant dépassée et que c'est plutôt dans des perspectives mondiales qu'on doit agir? Compte tenu que le Canada a de plus en plus des relations avec l'Europe, la Communauté européenne, le développement des conférences Nord/Sud, en fait, j'ai de la difficulté à comprendre pourquoi vous basez vos objectifs uniquement sur l'élément continent plutôt que de ne pas l'élargir au point de vue international.

**Mr. Katary:** That is an excellent question, Mr. Chairman. The whole notion depends upon thinking globally and acting locally. Canada is indeed a part of the world, as you point out, given the north-south dialogue, and especially the industrial countries of western Europe, Japan and Oceania. That in no way diminishes our obligation to be responsible members of the global community, by being self-reliant, and by being relatively self-sufficient. These are not by ready definition, incompatible. A strong Canada can be a more meaningful partner in the global community, whereas a weak Canada will contribute nothing and perhaps be a drain.

The whole analysis of this paper is very much in tune with the point you are making, that we are an interdependent nation in a global community. But how are we going to be interdependent? That is the question this paper addresses. It said let us be interdependent on the basis of our relative strength, and I do not mean to be patriotic here. I am simply saying that there is something very great and very beautiful in this country and we ought to capture that inherent greatness and focus on policies that will make this country become a more meaningful partner in the north-south dialogue and not merely an onlooker or, as Americans would fondly refer to us, a minor power. That is the focus.

**Le président:** Monsieur Katary, vous n'avez pas traité de la question de l'immigration dans votre mémoire. Quel est votre point de vue concernant la décision que les gouvernements devraient prendre? Est-ce que vous êtes d'accord que les gouvernements, dans une situation de chômage comme celle que nous connaissons actuellement, doivent en premier lieu donner la préférence aux Canadiens et évidemment, à un certain moment, limiter l'immigration ou limiter l'entrée des autres personnes ici au pays? Est-ce que vous êtes d'accord avec cette politique qui semble être celle que nous voulons suivre actuellement tout en n'excluant pas évidemment les compétences? Je pense que vous comprenez le sens de ma question.

**Mr. Katary:** I could not deal with the immigration question directly, Mr. Chairman, for the obvious reason but I would like to deal with it now. I am of the opinion that this country was built by native Canadians who were here and the immigrant Canadians who have come to Canada in the past 300

[Translation]

**Mr. Marceau:** Mr. Katary, do you hear me?

**The Chairman:** Then, Mr. Katary, your brief is essentially based on what you call continentalism? Do you not think that this concept of continent is now obsolete and that we rather need a world perspective? Since Canada has more and more relationships with Europe, the European community, the North-South dialogue, it is hard for me to understand why your objectives are exclusively limited to the continent, instead of extending them to the whole world.

**M. Katary:** C'est une excellente question, monsieur le président. Toute cette notion consiste à penser globalement et à agir localement. Le Canada fait en effet partie du monde, étant donné, comme vous l'avez dit, qu'il participe au dialogue nord-sud et qu'il est l'un des pays industriels de l'hémisphère occidental, en plus du Japon et de l'Océanie. Cela ne diminue pas pour autant notre obligation de parvenir à une certaine autarcie en tant que membre de cette communauté planétaire. Ce ne sont donc pas des objectifs incompatibles. Un Canada fort pourra jouer un rôle plus important au sein de la communauté planétaire, alors qu'un Canada faible ne lui apportera rien et risquerait même de lui coûter beaucoup.

Notre mémoire s'accorde parfaitement aux remarques que vous avez faites, à savoir que nous sommes une nation interdépendante dans une communauté globale. Mais comment pouvons-nous être inter-dépendants? C'est la question qu'étudie notre mémoire. Nous estimons que nous pouvons être inter-dépendants à condition d'avoir acquis une certaine force, et il n'y a dans cette remarque aucune connotation patriotique. J'ai dit simplement que notre pays est doté d'un potentiel extraordinaire et que nous devons absolument l'exploiter avec des politiques qui feront de ce pays un membre plus actif du dialogue nord-sud, et pas seulement un observateur ou, selon l'expression amicale des Américains, une puissance secondaire. C'est là l'objectif du mémoire.

**The Chairman:** Mr. Katary, you did not deal with the question of immigration in your brief. What kind of decision the government should make? Do you agree that the government with the rate of unemployment that we have now, should give priority to Canadians and, sooner or later, impose some limitations to the immigration or entry of foreigners in Canada? Do you support this policy which seems to be implemented right now without excluding, of course, qualifications? I think you understand what I mean.

**M. Katary:** Je n'ai pas traité directement de la question de l'immigration pour une raison évidente, mais je suis prêt à en parler maintenant. J'estime que le Canada a été développé par ceux qui sont nés ici et par ceux qui sont venus s'y installer au cours des trois derniers siècles. Tous ensemble, nous avons

*[Texte]*

years. Together, we have made this country a great country, depending upon the needs of this country at a particular time. In the year 1981, the needs of this country do not enable us to have the same kind of open-door policy that made it possible for the kinds of people who immigrated to Canada in the twenties and the turn of the century. Perhaps you have noticed that recently there has been a trend of Italians going back to Italy. I am suggesting that because of the needs of the country being different at this time, that essentially our open-door policy should be kept the way it is, subject to one constraint: What are the current needs? If the current needs are that we need people with highly trained skills, we should let them in. There is no question in my mind that this kind of an openness to calibre people from across the globe is what has made this country great in the past, and I do not see any change in that. In this regard I am quite proud of the national policy of admitting some very difficult people in the past couple of years.

• 1005

**The Chairman:** Even though you limit the employment for Canadians?

**Mr. Katary:** What I am saying is that the need at the present time demands that we welcome those people who can fulfil those needs. As long as those needs are met, we should open the doors. Highly trained machinists, we could use a great many of them and we should let them in. By the same token, I am not quite convinced that construction labourers should be let in with the same kind of open arms at this time. Three years down the road it might be a different situation altogether. What I am suggesting, without being a two-handed analyst in the President Truman sense, is to say that needs are evolving and as our manpower needs change our immigration policy should be flexible enough to change.

**Le président:** L'un des points forts de votre mémoire semble être que, dans le domaine tertiaire, la croissance augmente à un rythme plus lent que dans le domaine secondaire.

Est-ce que ce n'est pas en contradiction avec ce qui se passe actuellement, ce que vous affirmez-là? Parce que dans le domaine des services, il y a des ouvertures dues à la technologie, il y a des ouvertures dues à l'informatique. Dans ce domaine-là, il y a énormément d'emplois qui pourraient être créés. Je ne suis donc pas tout à fait d'accord avec cette affirmation que vous faites, à savoir que dans le domaine des services la croissance et la création d'emplois est plus lente, si on tient compte des perspectives immenses qui existent dans le domaine de l'informatique.

Est-ce que j'ai bien compris votre point de vue? Êtes-vous d'accord pour dire que dans le domaine de l'informatique, il a des espoirs de création d'emplois pratiquement illimités?

**Mr. Katary:** I understand you clearly, Mr. Chairman, and I do not see any contradiction of terms at all. In the micro-processor the latest estimates by the Institute for Research on Public Policy is that 600,000 additional jobs may be created because of these high-technology sectors. I am not disputing that at all.

*[Traduction]*

réussi à édifier un pays fantastique, en tenant compte au fur et à mesure de ses besoins. En 1981, les besoins de notre pays nous interdisent d'avoir une politique aussi ouverte que celle qui a permis l'entrée de nombreux immigrants dans les années 20 et au début du siècle. Vous avez sans doute constaté que, depuis quelque temps, les Italiens ont tendance à retourner dans leur pays. J'estime donc que, étant donné que les besoins de notre pays sont aujourd'hui différents, cette politique ouverte devrait être maintenue, en tenant compte toutefois d'un seul critère, celui des besoins actuels de notre pays. Si nous avons besoin de personnes très qualifiées, nous devrions les laisser entrer. Il est évident que c'est en acceptant ce genre de personnes venant du monde entier que nous avons réussi à exploiter le potentiel de notre pays, et il faut continuer à le faire. A cet égard, je suis fier que le gouvernement ait eu pour politique nationale de laisser entrer, au cours des dernières années, des personnes se trouvant dans une situation très difficile.

**Le président:** Même si vous limitez ainsi les possibilités d'emploi des Canadiens?

**M. Katary:** Je veux dire que le Canada, à l'heure actuelle, doit accueillir ceux qui sont capables de répondre à ses besoins. Par exemple, nous avons besoin de machinistes très spécialisés et nous devrions donc en laisser entrer chez nous. Par contre, je ne suis pas sûr que nous ayons besoin d'ouvriers de la construction et nous devrions donc, à l'heure actuelle, ne pas les laisser entrer aussi facilement. Il se peut que, dans trois ans, la situation soit tout à fait différente. Ce que je propose, sans faire une analyse à la Truman, c'est qu'il faut reconnaître que nos besoins de main-d'œuvre évoluent et que notre politique d'immigration devrait évoluer en conséquence.

**The Chairman:** One of the major arguments of your brief is that the rate of growth increases more slowly in the tertiary sector than in the secondary one.

Do you not think this statement is inconsistent with what is happening now? In the service sector, there are some openings coming from technology and computer sciences. In this field, a lot of jobs could be created. Therefore, I do not agree with you when you say that, in the service sector, the rate of growth and the rate of job creation are slower, especially if we take into account the great potential of the computer field.

Did I understand you correctly? Do you agree that, in the computer field, an almost unlimited number of jobs could be created?

**M. Katary:** Je vous ai très bien compris, monsieur le président, mais je ne vois aucune contradiction. Dans le domaine des micro-ordinateurs, l'Institut de recherche sur la politique a récemment indiqué que 600,000 emplois pourraient être créés dans ces secteurs à technologie avancée. Je ne conteste pas du tout cela.



## [Text]

Concurrently with the job creation in the high-technology sector we are also losing jobs in the existing conventional industries. In the federal budget last October 28 Hon. Mr. MacEachen said that during the calendar year of 1980, the country lost 240,000 jobs, and he projected a loss of 239,000 jobs during the calendar year 1981. These are not contradiction in terms at all. All it underlines is that there is a transformation occurring, and that transformation means that a new technology will replace the old technology. But there is a change in quality this time around, unlike the computer revolution in the 1950s and the early 1960s. Namely, the additional permanent jobs created by the new high-technology microprocessors and robotics will not compensate the kinds of job losses we are experiencing in the conventional industries.

So to the extent that is the case, and to the extent, as you rightfully point out, that jobs will be created in the white collar or service sector in the microprocessing sector you are absolutely right. What I am submitting to you, though, is that compensating growth in the high-technology microprocessing servicing sector is not adequate to pick up the jobs.

You have heard this term over and over again. Canada is slowly turning from a branch-plant economy to a warehouse economy with vast deindustrialization going on. Those are parallel strings that are going on. Therefore, the recommended policy of job creation that I have stated in the paper is: Given that, how do you deal with it.

• 1010

**The Chairman:** In your brief, you say, on page 5, economic activities shall be of a small scale. Could you expat on that because that is not the way we are acting right now. We hope that large companies would create more jobs. You seem to say that the small scale is preferable to the big company.

**Mr. Katary:** This is a misnomer, Mr. Chairman. If we have learned anything from our Canadian history in the past 110 years, it is that this country was not raised by big labour, big business and big government. It was done by the little guys—and this is not a patriotic statement. Pat Johnston, at that time she was with the Canadian Small Business Federation, did a study which showed that during the past decade, 1969-1979, 72 per cent of the jobs in Canada were created by industries employing less than 20 people. A simultaneous study done by a professor at Massachusetts Institute of Technology showed that 66 per cent of the jobs created during the decade of the 1970s in the United States were created by firms employing less than 20 people. We are essentially a country of small entrepreneurs.

What we have, on the other hand, is this pyramid fixation, that only big company and big corporation and big government partnerships are going to create jobs. I believe that is a mistaken notion. It is a misguided understanding of what this country is all about; what capitalism, which is the foundation of this country, is all about, and how a relatively free market

## [Translation]

Parallèlement à cette création d'emplois dans les secteurs à technologie avancée, nous perdons des emplois dans les industries traditionnelles. Dans son budget du 28 octobre dernier, M. MacEachen a annoncé que pendant l'année civile de 1980, le Canada avait perdu 240,000 emplois et qu'il en perdrait probablement 239,000 en 1981. Il n'y a pas de contradiction ici. Tout ce que cela signifie, c'est qu'une transformation radicale s'opère actuellement et que la nouvelle technologie remplacera l'ancienne. Toutefois, cette transformation technologique s'accompagne cette fois de changements qualitatifs, contrairement à la révolution de l'informatique des années 50 et du début des années 60. En effet, les emplois permanents créés par les industries de micro-ordinateurs et de robots très perfectionnés ne compenseront pas les emplois que nous perdons dans les industries traditionnelles.

Donc, vous avez tout à fait raison de dire que des emplois de cols blancs seront créés dans le secteur de l'informatique. Toutefois, je prétends que le taux de création d'emplois du secteur des services de l'industrie de l'informatique ne suffira pas à remplacer tous les autres emplois perdus.

Vous avez certainement entendu dire très souvent que le Canada, pays de succursales, se transformait lentement en pays d'entrepôts, ceci s'accompagnant d'un vaste mouvement de désindustrialisation. Ce sont des phénomènes parallèles. En conséquence, notre mémoire recommande une politique de création d'emplois tenant compte de la situation et lui proposant une solution.

**Le président:** Vous dites, à la page 5 de votre mémoire, que l'activité économique doit se faire à petite échelle. Pourriez-vous nous préciser votre pensée, car nous faisons actuellement tout à fait le contraire, espérant que les grandes sociétés créeront davantage d'emplois. Or, vous semblez penser que la petite entreprise est préférable à la grande.

**M. Katary:** Si nous avons appris quelque chose de 110 ans d'histoire au Canada, c'est bien que notre pays n'a pas été développé par les grands syndicats, la grosse entreprise et les gros appareils gouvernementaux. C'est grâce à des individus comme vous et moi que notre pays est ce qu'il est aujourd'hui, et je ne fais pas par là un discours patriotique. Pat Johnston, lorsqu'elle travaillait à la Fédération canadienne des petits entrepreneurs, a fait une étude indiquant que, entre 1969 et 1979, 72 p. 100 des emplois au Canada avaient été créés par des entreprises employant moins de 20 personnes. Une autre étude a été faite à la même époque par un professeur du Massachusetts Institute of Technology, qui a révélé que 66 p. 100 des emplois créés pendant les années soixante-dix aux États-Unis l'avaient été par des entreprises employant moins de 20 personnes. Nous sommes donc essentiellement un pays de petits entrepreneurs.

Par ailleurs, nous sommes obsédés par tout ce qui est grand, croyant que seules les grandes sociétés et les grandes entreprises publiques vont pouvoir créer de l'emploi. A mon avis, c'est une erreur. C'est bien mal comprendre comment notre pays, le capitalisme, qui en est le fondement, et le système de la libre entreprise fonctionnent au Canada. C'est tout simplement une



**[Texte]**

operates in this country. I think it is simply a misunderstanding of the process. My fear is we are all humans. We all want monuments after our passing and monuments come in handy in big shapes whereas there is no reward, socially, for that elected official or corporation president who makes a major breakthrough in a small way but let us not forget that small things do become things that we can talk about later.

Michael Cowpland's Mitel Corporation was a one person operation. John MacDonald's space ground relay stations operation in Vancouver is still only a 9 person operation in the basement of a building, yet MacDonald's ground relay stations are some of the best in the world. NASA buys it regularly. All I am suggesting is let us put aside the myth that big industries alone create big jobs. Also all I have to do is simply point to the newspaper headlines of the past couple of days to show the gravity of big industries losing jobs.

**Le président:** Tout en ne mettant pas de côté l'importance de la petite et de la moyenne entreprise, ne croyez-vous pas, monsieur Katary, que l'avenir du Canada réside dans la haute technologie?

Nous sommes, à travers le monde, réputés comme étant un pays capable de fournir une haute technologie. Et la haute technologie exige des investissements considérables. Est-ce que votre théorie qui consiste à dire que vous voudriez vous orienter surtout vers les entreprises où le capital est moins considérable ne risquerait pas à la longue de nuire à l'avenir du Canada? Je le répète, je reconnais le rôle essentiel de la petite et de la moyenne entreprise, et je crois que l'on doit l'encourager; mais on doit également insister sur l'avenir du Canada, sa croissance économique, et sur la haute technologie qui exige des investissements très importants mais en retour apporte des emplois très rémunérateurs.

**Mr. Katary:** Absolutely, Mr. Chairman. There is no dispute in what you are saying at all. This is why I said triple "S" strategy includes the technological sovereignty that John Shepherd and others are advocating. I happen to unconditionally agree that the Canadian Institute for Economic Policy approach of supporting high technology industries within Canada ought to be pursued, but let us not forget that is not going to create the kind of jobs that you are talking about. Let us simply examine the past performance.

• 1015

When high technology industry is created, capital investment ranges from \$150,000 to \$600,000 per job. If you create an intermediate or a low technology job, the money invested per job could be as low as \$8,000 and as high as \$56,000. Given that kind of a choice and given that, in spite of our immense wealth, compared to other countries we are not all that wealthy and are limited in our resources, where are we going to put our money? I submit to you that a private-public partnership for high technology is essential and we should do

**[Traduction]**

mauvaise compréhension de tout le système. Nous sommes des êtres humains et, par conséquent, nous avons tous nos faiblesses. Nous voulons tous faire ériger d'imposants monuments pour la prospérité, alors qu'il n'y a pas de récompense sociale pour ce représentant élu ou pour ce président de société qui réussit à faire quelque chose d'extraordinaire, mais à une petite échelle. N'oubliez pas que ce sont les petits ruisseaux qui font les grandes rivières.

La société Mitel a été créée par une seule personne, Michael Cowpland. L'entreprise de station de relais air-sol de John MacDonald, à Vancouver, n'emploie toujours que 9 personnes dans le sous-sol d'un édifice, alors que ses stations sont parmi les meilleures au monde. La NASA en achète régulièrement. Je veux vous dire par là qu'il faut se débarrasser de cette mégalomanie qui nous fait croire que seules les grandes entreprises peuvent créer beaucoup d'emplois. Je pourrais aussi vous montrer les titres des journaux des derniers jours, pour vous donner une idée de la gravité de la situation dans laquelle se trouvent de grandes entreprises qui perdent actuellement des emplois.

**The Chairman:** Without ignoring the importance of small and medium businesses, do you not think, Mr. Katary, that Canada's future lies in high technology?

Our country has a worldwide reputation as being able to provide a high technology. This technology requires significant investments. By focusing on small and medium businesses which have limited capital, do you not think it might jeopardize Canada's future? I admit that small and medium businesses play an important role in Canada, and they must be encouraged; yet, we must not forget the future of Canada, its economic growth and its high technology which requires very significant investment but creates well paid jobs.

**M. Katary:** Je suis tout à fait d'accord avec vous, monsieur le président. C'est pour cela que ma stratégie des trois «S» inclut la souveraineté technologique, que préconisent John Shepherd et d'autres. Je suis absolument convaincu que l'Institut canadien de la politique économique devrait continuer à encourager les industries à technologie avancée, mais il ne faut pas oublier que ce secteur ne va pas créer les emplois dont vous parlez. Examinons ensemble ce qui s'est passé.

La création d'une industrie à technologie avancée exige un investissement de l'ordre de \$150,000 à \$600,000 par emploi. Si vous créez un emploi intermédiaire ou à faible technologie, l'investissement nécessaire oscille entre \$8,000 et \$56,000. Étant donné que nous avons ce choix et que, malgré notre immense richesse, comparée aux autres pays, nous ne sommes pas si riches que cela, dans quoi devons-nous investir? J'estime que nous devrions avoir une entreprise mixte à technologie avancée. J'estime également que nous devrions avoir une entre-

*[Text]*

it. A similar private-public partnership for small business is also essential, just to throw one policy at you.

Big corporations routinely get loans at 1 per cent plus prime. We all take this for granted—why not, they are the preferred customers. Why can we not as a nation, a small country, allow the banks to loan at 1 per cent less than prime to all small businesses employing 20 people or fewer. Why can we not institute that kind of policy which appeals to the entrepreneurship in this country and really gets to the heart of what capitalism is all about.

I do not find capitalism a wrong thing, Mr. Chairman. I just want that to be a proper partnership and that is all.

**Le président:** Ma dernière question, monsieur Katary, va se limiter à des perspectives locales et régionales. Notre groupe de travail cherche à connaître quels sont dans chacune des régions, les besoins et les problèmes au point de vue pénurie de personnes qualifiées ou chômage en général. Vous qui vivez dans la région ici, quelle est votre opinion sur les perspectives d'avenir de ce secteur-ci? Est-ce que vous êtes confiant dans l'avenir de la région et est-ce que vous pouvez nous donner des suggestions concernant notre mandat qui est de voir à la création d'emplois et, dans certains cas, de trouver une solution à la pénurie de personnes qualifiées? Pouvez-vous nous donner votre opinion sur cet aspect de la question que nous avons mandat d'étudier?

**Mr. Katary:** I would be pleased to give some comments on the local economy, Mr. Chairman, although one of your colleagues was kind enough to tell me the calibre of witnesses coming in front of you later this morning and afternoon. They will deal with it more extensively.

Very briefly, my view of the situation is that Canada and Sudbury have essentially reached a steady state wherein there will be minor ups and downs, but essentially within a narrow band. There will be some fluctuations. We are, like the United States and New Zealand, in a steady-state situation. The best policy is what I call replacement approach. If we are losing jobs in conventional industry, the best approach is to replace those jobs with industries in high technology or in Canadian technology.

In my view, the region of Sudbury will probably—like all analysts, I am fallible—experience a loss of approximately 6,000 jobs in all existing conventional industries in the next two decades. So the best policy for this region to follow is to replace those 6,000 jobs both in the formal economy and in the informal economy by developing coherent policies which apply to industries that are appropriate for this region and deal with them. Specifically, what can we do here?

• 1020

In terms of mining and related industries, one area where we have a comparative advantage on a global scale, but what

*[Translation]*

prise mixte identique pour les petites entreprises. Ce n'est qu'une suggestion.

Les grandes entreprises obtiennent généralement des prêts à 1 p. 100 de plus que le taux préférentiel. Nous acceptons tous cela; pourquoi cela? Ce sont des clients privilégiés. Mais pourquoi notre pays, qui est relativement petit, ne permet-il pas aux banques d'accorder des prêts à un taux inférieur de 1 p. 100 au taux préférentiel, à toutes les petites entreprises employant 20 personnes ou moins? Pourquoi n'instaurons-nous pas ce genre de politique qui encouragerait les entrepreneurs et correspondrait vraiment au principe fondamental du capitalisme?

Je ne trouve rien à redire au système capitaliste, monsieur le président. Je veux simplement qu'il fonctionne dans des structures adéquates.

**The Chairman:** My last question, Mr. Katary, will deal with local and regional perspectives. Our committee would like to know what are the needs and the problems of each region as far as skilled workers shortage and unemployment are concerned. Since you live in this area, what kind of future do you think it has in this field? Are you optimistic and can you make some suggestions as to the way we could recommend some methods to create jobs and, in some cases, to find these skilled workers when they are needed? Do you have any comments on this part of our mandate?

**M. Katary:** Je serais ravis de vous dire ce que je pense de l'économie locale, monsieur le président, même si l'un de vos collègues m'a gentiment fait remarquer que les autres témoins qui doivent comparaître aujourd'hui sont d'un calibre bien supérieur au mien. Il vous en diront donc certainement davantage.

En quelques mots, j'estime que le Canada et Sudbury ont atteint une sorte de plateau; certes, ils connaîtront encore des hauts et des bas, mais les écarts seront relativement limités. Il y aura donc encore des fluctuations. Notre pays, comme les États-Unis et la Nouvelle-Zélande, a donc atteint un plateau. La meilleure politique qui puisse s'appliquer dans ce cas est celle de la méthode de remplacement, c'est-à-dire que si nous perdons des emplois dans les industries traditionnelles, il faut essayer de les remplacer dans des industries à technologie avancée ou à technologie canadienne.

À mon avis, la région de Sudbury connaîtra sans doute, et comme tous les économistes je ne suis pas infallible, une perte d'environ 6,000 emplois dans les industries traditionnelles au cours des deux prochaines décennies. La meilleure politique qui s'impose donc dans cette région consiste à remplacer ces 6,000 emplois dans l'économie conventionnelle aussi bien que dans l'économie non conventionnelle, en instaurant des politiques applicables aux industries susceptibles de venir s'installer dans la région. Autrement dit, que pouvons-nous faire ici?

Nous avons l'industrie minière et les industries connexes, où nous avons un certain avantage à l'échelle mondiale, mais le

*[Texte]*

would be most useful for us is to enable easy access to highly qualified people.

To give one of the problems I have personally run into in the last three months, we are establishing, with the assistance of Falconbridge Nickel Mines, a mining instrumentation industry in Sudbury. We are working very closely with the Minister of state for Mines, Mrs. Judy Erola, and the Canadian Mining Association, and with a host of other private mining companies. Now, we have a very ambiguous situation. On the one hand, they are fascinated that Sudbury is even contemplating the high technology mining instrumentation industry, which has export potential. On the other hand, they are distressed that we do not have the trained, qualified people who can run that kind of an industry.

So our own suggestion to you in this regard would be to institute policies related to research, development and demonstration on a massive scale. We spend 0.9 per cent of GNP; perhaps it ought to be a minimum of 3.5 per cent. That may be an outrage, but if we have to maintain the excellence that this country has had in the past, I suggest we should pour money into the research, development and demonstration that will make us the kind of high technology society that you think we ought to be.

**Mr. Lonsdale:** I did not want to get drawn into it because it is more an economic discussion than anything else, and economics is one of my favourite subjects, but if we envision the concept and the approach that you are talking about, if we develop these small industries along, let us say, the import substitution level, what does the government have to do in order to keep those small industries competitive long enough to prove themselves to be viable? Do we have to lower the wage levels of the employees? Do we have to provide tariff barriers to protect that industry from outside forces? What areas have you looked at in terms of making this thing possible, keeping it floating, keeping it alive until it proves itself?

It is going to come under pretty severe attack, first of all, from people who do not want their standard of living reduced in terms of a labour-intensive market that would create a higher price for us, would put us at a competitive disadvantage with the import people we have to compete with. Perhaps, in order to make it successful, the government would have to put in place tariff barriers, and then we would become a protective tariff country. Is that the kind of thing you are looking at? Have you looked at how you are going to implement this program and keep those ideas alive long enough to prove themselves?

**Mr. Katary:** I have looked at them in considerable detail, Mr. Chairman. Because of a societal thing that a manager should not think, I no longer do the basic research that I used to do a few years ago. However, I do follow the basic research done by such people as W. A. H. Godley of Cambridge University, who is now the most authoritative economist in western society on the policies related to import substitution. No, I do not recommend tariff barriers; I do not recommend

*[Traduction]*

plus utile, pour nous, serait de faciliter l'accès à des travailleurs hautement qualifiés.

Je vais vous donner un exemple du genre de problèmes auxquels je me suis personnellement heurté au cours des trois derniers mois. Nous sommes en train de créer, avec la collaboration de la Falconbridge Nickel Mines, une entreprise d'équipements miniers à Sudbury. Nous travaillons en étroite collaboration avec le ministre d'État aux Mines, Mme Judy Erola, avec l'Association canadienne des mines et avec toutes sortes de sociétés minières du secteur privé. Or, nous nous trouvons dans une situation très ambiguë. D'une part, ils sont très étonnés que Sudbury envisage de créer une industrie d'équipements miniers à technologie avancée, qui aurait un grand potentiel d'exportation. D'autre part, ils s'inquiètent que nous n'ayons pas le personnel qualifié pour faire fonctionner ce genre d'entreprise.

Je vous recommanderais donc, dans cette optique, d'établir des politiques dans le domaine de la recherche, du développement et de l'expérimentation à grande échelle. Nous y consacrons 0.9 p. 100 de notre PNB, alors que nous devrions y consacrer un minimum de 3.5 p. 100. Cela nous offusquera peut-être, mais si nous devons préserver la réputation d'excellence que notre pays a su se tailler dans le passé, il faut investir dans la recherche, le développement et l'expérimentation afin de nous permettre de faire du Canada une société à technologie avancée.

**M. Lonsdale:** Je ne voulais pas être embarqué dans cette discussion, car elle est surtout économique et l'économie me passionne. Toutefois, si, comme vous nous le recommandez, nous encourageons le développement des petites entreprises afin de fabriquer au Canada une partie de ce que nous importons, que doit faire le gouvernement pour éviter que ces petites entreprises ne périssent en peu de temps? Devons-nous baisser les niveaux de salaires des employés? Devons-nous ériger des barrières tarifaires pour protéger cette industrie des éléments extérieurs? Comment, à votre avis, pourrait-on aider ces entreprises à démarrer et à faire leurs preuves?

Je crains que tout cela ne provoque l'opposition de ceux qui ne veulent pas voir leur niveau de vie réduit ou des prix plus élevés, car une telle situation nous mettrait dans une position défavorable par rapport aux importateurs que nous devons concurrencer. Il faudrait peut-être alors que le gouvernement instaure des barrières tarifaires mais, ainsi, nous deviendrions un pays protectionniste. Est-ce le genre de choses que vous envisagez? Comment pensez-vous instaurer ce genre de programmes et permettre à ces petites entreprises de démarrer et de faire leurs preuves?

**M. Katary:** J'y ai beaucoup réfléchi, monsieur le président. Parce qu'on dit souvent qu'un directeur d'entreprise n'a pas le temps de penser, je ne fais plus la recherche de base que j'avais l'habitude de faire il y a quelques années. Cependant, je me tiens informé des études faites par W. A. H. Godley, de l'Université de Cambridge, par exemple, qui est l'un des économistes les plus réputés de la société occidentale dans le domaine des politiques destinées à trouver des substitutions



**[Text]**

even a host of other things that have connotations of creating an economic fortress. On the other hand, policies along the following lines would be very helpful to small business.

The need to subordinate monetary policy and other facets of the economic strategy to industrial and trading imperatives would be useful. Again, there is enormous detail related to what I am trying to say. The linking of the resource base to the secondary manufacturing sector would be helpful. A rapid increase in industrial productivity through capital and technology investment would be very helpful. Assistance to new and innovative enterprises by way of tax holidays; lower interest rates; deregulating some aspects to ease the burden of government regulation; prohibiting voluntary cannibalization and involuntary takeovers; reducing sharply and progressively the income taxes for small businesses; and creating a nationwide network of diversified small industry extension services along the lines of agricultural extension services. Those are the kinds of policies that will give breathing time for the small entrepreneur here to come of age and then become competitive.

**Mr. Lonsdale:** How long do you think it would take, once all those advantages are put in place, before the thing would float to the top where it would become viable, would be creating jobs? It would obviously be able, first of all, to substitute for the imports that we are looking at now—how long do you take for that? Everything being agreed to, and everybody working together, how long do you envision it would take for these kinds of things to come to the surface so that they would form a viable operation that would employ people, so that they would become competitive, so that the product they were producing would become competitive in itself? We are not in a vacuum here in Canada, we have to compete, we have to compete with products made in Taiwan, we have to compete with automobiles made in Japan, we have to compete with agricultural products in the United States, where there are warmer climates and longer growing periods—those kinds of things. How can you become competitive with the quality of labour wages we are paying today, and the standard of living that we have been used to? How can we possibly become competitive?

• 1025

**Mr. Katary:** Because of our high skills, technological development, and the breakthroughs that we already have in place. Take bioengineering, as an example, and place it through the time sequence required. For an idea that has been patented, it takes about six months for a pre-feasibility study, eight months for a feasibility study, three months for the business plan, and one and a half years to implement the business plan. So there will be a three-year lag between the time when the idea has been patented to the point of the first product's coming in. The first year is a write-off. If it is a successful industry, it starts becoming successful the second

**[Translation]**

aux importations. Je ne recommande pas des barrières tarifaires; je ne recommande pas non plus tous ces autres systèmes qui visent plus ou moins à ériger une forteresse économique. Par contre, j'estime que les politiques qui suivent seraient très utiles aux petits entrepreneurs.

Il est nécessaire de subordonner la politique monétaire et les autres facettes de la stratégie économique aux impératifs industriels et commerciaux. Là encore, il me faudrait des heures pour vous expliquer tout cela. Il serait également utile de relier le secteur primaire, c'est-à-dire celui des ressources, au secteur secondaire, c'est-à-dire celui de la transformation. Il faudrait également augmenter rapidement la productivité industrielle grâce à des investissements en capitaux et en technologies. Il faudrait également aider les nouvelles entreprises innovatrices en leur accordant des dégrèvements fiscaux et des taux d'intérêt moins élevés, en les exonérant de certains règlements gouvernementaux, en interdisant le cannibalisme volontaire et les prises de contrôle involontaires, en réduisant considérablement et progressivement l'impôt sur le revenu des petits entrepreneurs et en créant un réseau national de services diversifiés aux petites entreprises, sur le même modèle que les services agricoles existants. C'est là le genre de politiques qui permettraient au petit entrepreneur de faire ses armes et de devenir ensuite compétitif.

**M. Lonsdale:** Après avoir instauré toutes ces politiques, combien de temps faudrait-il attendre, à votre avis, pour que ces industries soient rentables et créent des emplois? Il faudrait également, bien sûr, que ces entreprises soient capables de fabriquer des produits se substituant aux importations, puisque c'est là notre objectif; combien de temps cela prendrait-il? Si tout va bien, combien de temps pensez-vous qu'il faudrait attendre avant que ces entreprises soient capables d'embaucher des employés, de devenir concurrentielles, en un mot, de fabriquer un produit compétitif? Nous ne vivons pas en vase clos, nous devons faire face à la concurrence de produits de Taiwan, d'automobiles du Japon et de produits agricoles des États-Unis, où le climat est plus chaud et les périodes de culture plus longues, entre autres. Comment pouvez-vous être compétitifs avec les salaires que nous devons payer aujourd'hui et le niveau de vie auquel nous sommes habitués? Comment est-ce possible?

**M. Katary:** Grâce à nos qualifications, à notre développement technologique et aux progrès que nous avons déjà réalisés. Prenons l'exemple de la biogénétique et voyons un peu quel laps de temps cela implique. Lorsqu'une invention est brevetée, il faut environ six mois pour faire une étude préliminaire de faisabilité, huit mois pour une étude de faisabilité, trois mois pour le programme commercial et un an et demi pour l'application de ce plan commercial. Il y a donc un intervalle de trois ans entre le moment où l'invention est brevetée et la commercialisation du produit initial. La première année ne compte pas. Si c'est une entreprise prospère,



## [Texte]

year. After three consecutive successful years of profitable operation it is considered a successful industry. So, if we start today, it will be seven years before we see the fruits of our labour, and that is the kind of discipline that we need in our society to implement policies, if we are quite serious about them.

**Mr. Lonsdale:** We would need a great deal of discipline, I would think.

**Mr. Katary:** Indeed.

**Mr. Lonsdale:** It sounds good.

**The Chairman:** Thank you very much, Mr. Katary.

Je vais maintenant demander à l'ACFO, l'Association canadienne-française de l'Ontario, de venir présenter son point de vue. Tous ceux du groupe qui sont intéressés peuvent prendre place ici en avant. Nous avons avec nous MM. Tassé, Doré et Dignard.

Bienvenue, messieurs. Monsieur Tassé, vous avez la parole.

**M. Yves Tassé (animateur de l'ACFO régionale de Sudbury):** Monsieur le président, je me ferai le porte-parole du groupe pour commencer un peu la discussion.

J'aimerais dans un premier temps souhaiter la bienvenue au groupe parlementaire de travail sur les perspectives d'emploi pour les années 80. Il est malheureux cependant que le travail de ce Comité soit passé inaperçu jusqu'à présent. Nous sommes persuadés que plusieurs groupes provinciaux ou individus auraient avec grand intérêt participé à ces rencontres ou à ces audiences publiques.

Avant d'aller plus loin, évidemment, j'aimerais présenter les gens qui m'accompagnent aujourd'hui. M. Marcel Doré est directeur du Service familial, une agence de counselling qui œuvre depuis quelques années auprès des familles francophones et anglophones de la région de Sudbury. M. Doré parlera de son secteur d'activités qui touche plus particulièrement les services sociaux.

J'aimerais aussi vous présenter M. Serge Dignard qui poursuit des études supérieures à l'université Laurentienne et qui pourra faire des commentaires sur le type de programmes que les institutions dites bilingues peuvent offrir en Ontario.

Quelques autres personnes devaient nous accompagner aujourd'hui. Malheureusement, l'avis trop bref les a obligées à reconsidérer leur engagement. Cependant, leur intérêt pour ce groupe de travail est grand et ces personnes vous feront parvenir un peu plus tard leurs commentaires écrits. Ces personnes travaillent dans des secteurs d'activités bien précis, au niveau de la santé, au niveau de l'éducation et au niveau des groupes défavorisés, par exemple.

## [Traduction]

elle ne commence à l'être que la deuxième année. Après trois années consécutives d'activité rentable, l'entreprise est considérée comme prospère. Donc, si nous commençons aujourd'hui, nous n'aurions pas les fruits de notre labeur avant sept ans, et c'est le genre de discipline dont nous avons besoin dans notre société pour instaurer des politiques, si nous sommes vraiment sérieux.

**M. Lonsdale:** En effet, nous avons besoin de beaucoup de discipline.

**M. Katary:** En effet.

**M. Lonsdale:** C'est bien.

**Le président:** Merci beaucoup, monsieur Katary.

I will now ask ACFO, l'Association canadienne-française de l'Ontario, to come to the table and express its opinions. All the members of the group who are interested can come and sit here. We have with us Mr. Tassé, Mr. Doré and Mr. Dignard.

Welcome, gentlemen. Mr. Tassé, you have the floor.

**Mr. Yves Tassé (Member of ACFO, Sudbury region):** Mr. Chairman, I will be the spokesman of the group to start the discussion.

First of all, I would like to welcome your parliamentary committee on job opportunities for the eighties. Yet, it is unfortunate that your work has been unnoticed up to now. We are convinced that several provincial groups or individuals would have participated with a lot of interest in these public hearings.

Before going further, I would like, of course, to introduce those who are with me today. Mr. Marcel Doré is the director of "Service familial", a counselling agency which has been operating for several years with francophone and anglophone families in the Sudbury area. Mr. Doré will talk about his activities which relate more particularly to social services.

I would also like to introduce Mr. Serge Dignard, who is studying at Laurentian University and who will be able to talk about the type of programs that so-called bilingual institutions offer in Ontario.

Other persons who are supposed to be with us today but, unfortunately, the notice was sent to us too late. However, I can assure you that they are very involved in our activities and they will send you written briefs later on. These persons work in specific sectors, namely in health, education and disadvantaged groups, for example.

• 1030

Dans notre esprit, quand nous parlons de perspectives d'emploi, nous sommes portés tout de suite à y associer l'accès à l'emploi, d'une part; d'autre part, comme nous sommes minoritaires en Ontario, nous associons l'accès à la formation qui est aussi pour nous une pierre d'achoppement. C'est donc surtout

When we talk about employment opportunities, we are immediately inclined to think of access to employment, on the one hand; on the other hand, since we are a minority in Ontario, we also think of access to training, which is also a stumbling block for us. We have therefore decided to stress the training aspect in our presentation today.

## [Text]

cet aspect que nous avons voulu développer aujourd'hui, l'aspect de la formation.

À l'heure où les droits linguistiques de la minorité de langue française font l'objet d'un débat national, il y a des conditions importantes à remplir pour que les solutions apportées au niveau des principes ne demeurent pas lettre morte comme au niveau de la mise en vigueur de ces droits.

Un élément important de cette solution repose sur la formation et la présence de professionnels de langue française à l'échelon de l'Ontario, et évidemment à l'échelon national. En effet, comment peut-on assurer des services en langue française à la population francophone de l'Ontario quand les autorités politiques en place font peu d'effort pour développer des mécanismes qui permettraient de former ces professionnels de langue française, et de donner un service à sa population francophone? Comment assurer un dynamisme au niveau d'une collectivité si nos étudiants ne peuvent se donner une formation professionnelle dans leur langue et leur culture?

Avant de passer aux statistiques qui illustrent l'absence notoire de professionnels dans plusieurs secteurs, nous aimerions vous inviter à consulter un travail publié par l'ACELF (l'Association canadienne d'éducation de langue française) qui a publié l'an dernier un travail de recherche intitulé «L'enseignement postsecondaire universitaire au Canada français.» Évidemment, cette recherche qui n'est pas exhaustive, fait un peu l'inventaire de ce qui s'est fait au niveau de la formation au Canada français. Laissant de côté les lacunes méthodologiques et son absence d'analyse, cette recherche décrit l'état du problème dans son ensemble, tant au niveau de la présence de professionnels de langue française dans les minorités, que la relève de langue française dans les institutions universitaires, de même que des intentions éducatives des finissants du secondaire.

Malheureusement cette recherche touche peu ou pas du tout au secteur des métiers et de la technique, ce qui pourrait faire l'objet d'une étude en soi.

## • 1035

Maintenant, j'aimerais mentionner quelques statistiques qui pourraient éventuellement nous obliger peut-être à repenser même la formation que reçoivent nos étudiants du secondaire, à savoir que chez les francophones de l'Ontario le taux d'abandon après la douzième ou la treizième année est de 26.9 p. 100 comparé à 28 p. 100 pour les autres provinces canadiennes. On peut se demander: quelle formation ces étudiants ont-ils reçue pour leur permettre de s'intégrer harmonieusement sur le marché du travail plus tard?

Maintenant quelques statistiques révélatrices. Bien que les Franco-ontariens représentent à eux seuls la moitié des francophones hors Québec, ils sont quand même sous-représentés dans plusieurs professions. Quelques exemples:—Les comptables et vérificateurs de langue maternelle française sont de 1 pour 365 francophones, comparativement à 1 pour 195 au niveau provincial.

## [Translation]

At a time when the language rights of the French-speaking minority are the subject of a national debate, important conditions must be met to ensure that the principles respecting these rights are in fact implemented.

Training plays an important role in this regard, as does the presence of French-speaking professionals throughout Ontario and, of course, throughout Canada. But how can we guarantee French-language services for the francophone population of Ontario, when the political authorities are doing very little to set up facilities to train professionals in French and to serve the francophone population? How can we have a dynamic French-speaking community if our students cannot obtain vocational training in their language and within their cultural environment?

Before presenting statistics which demonstrate the well-known lack of French-speaking professionals and the number of areas, we would ask you to examine a paper published last year by the ACELF (L'Association canadienne d'éducation de langue française) entitled "Post Secondary and University Education in French Canada". This is not a comprehensive research document, but it does give an overview of training in French Canada. While the paper has some methodological weaknesses and contains little or no analytical material, it nevertheless describes the problem as a whole, with respect to French-speaking professionals among francophone minorities, the situation of French in universities and the educational intentions of students finishing secondary school.

Unfortunately, the paper touches only slightly or not at all on the trades and technology; this could form the basis of a separate study.

I would now like to mention a few statistics which could provide grounds for re-examining the training received by our secondary school students. The drop-out rate for francophone students in Ontario after grade 12 or grade 13 is 26.9 per cent compared to 28 per cent for other provinces. We have to ask whether the training these students have received will enable them to make a smooth transition to the labour market later on?

Here are some revealing statistics. Although franco-Ontarians alone account for half of all francophones outside Quebec, they are nevertheless underrepresented in a number of professions. For example:—Only one francophone in 365 is an accountant or auditor, compared to 1 in 195 provincially.

**[Texte]**

—Les agents du personnel de langue maternelle française sont de 1 pour 1,015 francophones comparativement à 1 pour 745 au niveau de la province.

—Les architectes et ingénieurs de langue maternelle française sont de 1 pour 570 francophones comparativement à 200.

—Les médecins sont de 1 pour 1,660 comparativement à 1 pour 720 au niveau provincial.

—Les dentistes sont de 1 pour 7,415 francophones comparativement à 1 pour 2,735 au niveau provincial.

On pourrait poursuivre ou allonger cette liste-là spécialement si nous poussons plus loin au niveau des sciences de la santé, des affaires, du droit. Dans tous ces secteurs il y a des lacunes.

En 1977, les professeurs Gaétan Gervais et Gabriel Bordeleau, de l'Université Laurentienne, ont fait circuler un questionnaire chez les étudiants de douzième et de treizième année à ce moment; 76 p. 100 des étudiants préféreraient poursuivre leurs études postsecondaires en français. Alors qu'il n'y a que deux institutions universitaires bilingues et que trois collèges d'arts appliqués officiellement bilingues où on offre certains programmes. Mais au prix de quels efforts ces institutions sont bilingues. Je pense que M. Dignard tout à l'heure pourra en témoigner avec l'exemple de l'Université Laurentienne.

Dans notre cas particulier, dans le nord de l'Ontario, nous sommes doublement perdants. Pour suivre des cours en français en commerce, en génie, en médecine, en droit les étudiants doivent s'expatrier pour le sud de l'Ontario, pour l'est de l'Ontario, s'ils espèrent poursuivre des études en français et si ces cours ne sont pas offerts à l'Université d'Ottawa, ils doivent, à ce moment-là, faire compétition avec les étudiants dans les universités québécoises. Dans plusieurs de ces cas, ces expatriations se traduisent souvent par un espèce de drainage des cerveaux. Ces personnes ne reviennent pas dans leur coin d'origine.

## • 1040

Souvent, ceci se fait au profit de l'Est du Québec. A ce moment-là, la seule alternative que ces étudiants ont, pour poursuivre leurs études, c'est le Sud de l'Ontario, où à peu près rien n'existe en français.

Ce même document de travail publié par l'ACELF publie une série de recommandations qui pourraient être intéressantes. Malheureusement, à cause des ambiguïtés au niveau des définitions, nous ne pouvons nous prononcer sur les recommandations. Je pourrais peut-être mentionner quelques-unes de ces recommandations. Entre autres, on mentionne la possibilité de mettre sur pied des facultés régionales. Encore là, dans la définition, ce que ça peut dire, c'est un peu difficile à exprimer.

Il y a une autre recommandation qui parle de facultés interprovinciales où, à ce moment-là, le gouvernement fédéral pourrait, conjointement avec les gouvernements provinciaux, élaborer des programmes que pourraient se partager des franco-manitobains et des franco-ontariens, par exemple. C'est un peu le type de recommandations que l'ACELF fait à ce moment-là. Malheureusement, comme je le disais tantôt, on ne

**[Traduction]**

—Only 1 francophone in 1,015 is a personnel officer, as compared to 1 in 745 provincially.

—Only 1 francophone in 570 is an architect or engineer compared to 1 in 200 provincially.

—Only 1 francophone in 1,660 is a doctor, compared to 1 in 720 provincially.

—Only 1 francophone in 7,415 is a dentist, compared to 1 in 2,735 provincially.

This list could go on and on, particularly if we were to look at health sciences, business and law. Francophones are under-represented in all these sectors.

In 1977, Professors Gaétan Gervais and Gabriel Bordeleau of Laurentian University asked students in grades 12 and 13 to answer a questionnaire. They found that 76 per cent of the students preferred to continue their post secondary education in French. However, there are only two bilingual universities and three bilingual community colleges that offer some courses in French. A little later Mr. Dignard could use the example of Laurentian University to illustrate how difficult it is to obtain a bilingual institution.

Students in northern Ontario are doubly disadvantaged. If they want to study commerce, engineering, medicine or law in French, they must go to southern, or rather eastern Ontario. If the University of Ottawa does not offer these courses, they have to compete with students from Quebec for entrance to a Quebec university. Those expatriations often result in a sort of brain drain. These students often do not come back to northern Ontario.

The students often stay in eastern Ontario or Quebec. The only other options students have for post secondary education is southern Ontario, where virtually nothing is available in French.

The same ACELF paper contains a series of recommendations that could be useful. Unfortunately, because of some ambiguities in their definitions, we cannot comment on the recommendations. However, I could perhaps mention a few of them. One is the idea of setting up regional faculties. However, this is an example of the definition problems that make it difficult to comment on their recommendation.

Another recommendation mentions the creation of interprovincial faculties, in which the federal government would work with the provincial governments to set up programs to be shared by franco-Manitobans and franco-Ontarians, for example. This is the type of recommendation made by the ACELF. Unfortunately, as I said earlier, we cannot comment further on the recommendations because the terms are not defined.



## [Text]

peut se prononcer davantage sur ces recommandations-là, faute de définitions à rattacher à cette terminologie qu'on avance.

Maintenant, j'inviterais monsieur Doré à prendre la parole et à parler de son secteur d'une façon plus précise.

**M. Marcel Doré (directeur du service familial, ACFO):** Monsieur le président, membres du comité, j'ai écouté avec intérêt la discussion qui a pris place avant la nôtre. On parlait de l'avenir du Canada, on parlait de l'avenir de Sudbury et, comme c'est un peu la tradition, on définissait, on parlait de l'économie en termes d'une définition très restreinte. On mentionnait que l'économie, et même le futur du Canada, résidait plus ou moins dans le développement de la technologie de pointe.

Il est certain qu'en termes de l'ensemble de la société, il nous faut un développement de cet aspect-là de l'économie. C'est peut-être une façon d'assurer la croissance et le développement du Canada, mais je pense qu'en considérant le développement économique, il faut aller plus loin que cela, il faut agrandir nos définitions et nos conceptions de l'économie. Il faut la voir comme un système. Si on continue à définir l'économie comme étant l'activité principale des industries etc., on risque, je crois, de continuer à rencontrer les difficultés que l'on a dans le moment et qu'on a eues depuis un bon bout de temps.

Si on veut une société où le standard de vie est assez élevé, si on veut maintenir ce que l'on a dans le moment, je crois qu'il faudra se rendre compte que continuer à faire fonctionner l'économie avec des principes d'opération qui ont été définis au 18<sup>ème</sup> et au 19<sup>ème</sup> siècle et qui n'ont pas changés encore pourra nous apporter encore plus de difficultés.

Ce que je verrais, en termes de développement pour le Canada et pour Sudbury aussi, ce serait un développement qui serait axé sur une plus grande intégration de l'économie, telle que définie traditionnellement, avec les autres secteurs de la société. Ce qui arrive souvent... Si on regarde par exemple les grosses corporations, beaucoup ont eu des difficultés récemment en Amérique du Nord et, à un certain moment, toutes les corporations ont eu des difficultés, qu'il s'agisse de INCO, Falconbridge ou Chrysler.

Je pense que le gouvernement réagit toujours de la même façon quand ces choses-là arrivent. On finit toujours par avancer de l'argent, donner du terrain ou de faire des concessions qui, quand même, sont assez imposantes en termes des montants d'argent qui sont donnés. Alors, je pense que si on reliant l'économie avec d'autres secteurs de la vie, on aurait une meilleure chance de développer, d'une façon équitable, l'ensemble de la vie à l'intérieur du Canada. Je vois le système des services sociaux comme étant une partie intégrale du développement d'un pays, et particulièrement du développement à Sudbury. Yves mentionnait tout à l'heure que dans les services sociaux, si on inclue un peu là-dedans l'éducation, il y a certainement beaucoup de lacunes. Chez-nous ici à Sudbury, il y a une lacune très prononcée en ce qui concerne les professionnels disponibles pour servir les gens. Nous n'avons pas de psychiatres francophones ni de psychologues licenciés à Sudbury, et il y a pénurie de travailleurs sociaux ayant une maîtrise ou des doctorats.

## [Translation]

I would now ask Mr. Doré to speak to you about his sector in more specific terms.

**Mr. Marcel Doré (Director, Family Services, ACFO):** Mr. Chairman, members of the Committee, I listened with interest to the preceding discussion. There was talk about the future of Canada and the future of Sudbury, and as usually happens, the word "economy" was defined in very narrow terms. The point was made that the economy, and even the future of Canada, depends to some extent on the development of advance technology.

There is no doubt that this sector of our economy must be developed for the society as a whole. It may be one way of ensuring that Canada will grow and develop. However, I think we have to broaden our definition and concept of the economy, that we must go further when we speak about economic development. I think that the economy must be seen as a system, as a whole. If we continue to define the economy as the major activity of industries, and so on, I think there is the danger that we will continue to encounter the difficulties we have now and that we have had for some time.

If we want to live in a society with a fairly high standard of living, if we want to maintain what we have right now, I think we must realize that we will face increasing problems if we continue to run the economy using principles defined in the eighteenth and nineteenth centuries, which have not been changes since that time.

In my opinion, for both Canada and Sudbury, development should focus on a greater integration of the economy, as it has been traditionally defined, with other sectors of society. What often happens... if we look at the major corporations, we find that many of them have recently experienced difficulties in North America, and that all of them have had difficulties at one time or another. I am thinking of corporations such as Inco, Falconbridge and Chrysler.

I think the government always responds in the same way to this type of situation. It always ends up giving the corporation money, providing latitude or making concessions some of which are often quite considerable, if we think of the amounts of money involved. In my opinion, if the economy were linked to other aspects of society, we would have a better chance of developing, in a fair manner, Canadian life as a whole. I feel that the social services system is an integral part of the country's development and of Sudbury's development in particular. Yves mentioned earlier that social services, if we include education, are inadequate in many ways. Here in Sudbury, there is a definite shortage of available professionals. We have no French speaking psychiatrists or licensed psychologists in Sudbury and there is a shortage of social workers with Masters of doctorates.

[Texte]

[Traduction]

• 1045

Nous avons parlé très brièvement de l'Université Laurentienne. Je verrais comme possibilité de développement, que l'université puisse offrir des programmes qui n'existent pas dans le moment, telles des maîtrises par exemple, en service social surtout; pour les travailleurs sociaux, c'est un programme qui pourrait être élaboré très facilement. De plus il y a aussi des services comme le service familial qui sont des organisations à but non lucratif mais qui reçoivent très peu d'argent et qui dépendent du bénévolat, du volontariat en grande partie, pour dispenser des services.

Ce que je vois au niveau du système social, et je crois que cela pourrait bien arriver au niveau de l'économie si on mariait l'ensemble des secteurs, c'est que les gens ne ressentent aucune responsabilité personnelle dans le développement de l'économie. Cela c'est l'affaire des analystes, c'est l'affaire des politiciens, c'est l'affaire des gens du gouvernement, mais ce n'est pas l'affaire de Marcel qui travaille au service familial, ce n'est pas l'affaire de Yves qui travaille à l'ACFO. Je pense que l'on a provoqué un divorce entre l'économie et le restant de la vie, dans la société. On a parlé dans les années 60 de fossé ou de *gap* en terme de développement économique et de développement social. Si on veut améliorer et maintenir, même, la qualité de la vie à l'intérieur du Canada et à Sudbury, on se doit d'avoir une collaboration plus étroite et trouver chez tous un sens des responsabilités plus développé. Quand on continuera de perpétrer le divorce entre économie et le restant de la vie sociale, on connaîtra les difficultés présentes.

Si on regarde d'autres pays, comme par exemple le Japon ou même la Russie, ces pays n'ont pas une définition aussi étroite, je pense, du terme économique. Le standard de vie qu'ils ont par exemple au Japon, n'est certainement pas à dédaigner. Par contre leur opération au niveau social est différente de la nôtre. Cette division très marquée entre économie et le restant de la vie à l'intérieur de la société n'est pas aussi marquée que chez nous.

Je pense que le développement au niveau local de services sociaux en collaboration avec le développement des secteurs traditionnellement reconnus comme étant économiques, est très faisable. Nous, au niveau des services sociaux, nous aurions besoin, et je pense qu'il y aurait certainement possibilité de création d'emplois à ce niveau-là, de programmes qui pourraient nous produire des travailleurs sociaux, des psychologues, des psychiatres, parce qu'il nous en manque de ces gens-là. Les statistiques qu'Yves donnait tout à l'heure... Je vais vous donner un exemple... Pour les travailleurs sociaux, dans un endroit qui a une population de plus de 100,000 personnes, on a 5 travailleurs sociaux, ici en ville, avec des maîtrises! La plupart de ces gens-là sont dans des systèmes d'éducation, soit au Collège Cambrian ou à l'université. Nous n'en n'avons pas, de ces gens-là, qui travaillent pour les services aux familles, aux individus ou aux couples, étant donné l'instabilité que l'on se doit de noter dernièrement au niveau de la famille, au niveau des couples. Je crois que cette instabilité peut influencer aussi le rendement des gens dans d'autres milieux comme le milieu économique tel que défini traditionnellement. Je pense qu'il serait important lorsqu'on

We have discussed Laurentian University. The university could perhaps provide programs that do not exist at this time, such as Masters in social work. This type of program could easily be set up for social workers. There are also services such as the family counselling service, which are non-profit but receive very little funding and depend largely on the work of volunteers.

What I notice about the social system, and I believe that it could happen in all sectors of the economy, is that people no longer feel personally responsible for economic development. The economy is the analysts' business, it is the politicians' business, it is the government's business; it has nothing to do with Marcel, who works in a family counselling service, or with Yves, who works for ACFO. I think that, in our society, the economy is divorced from other aspect of life. There was talk in the 1960s of a sort of gap in terms of economic and social development. If we want to improve or even maintain the quality of life in Canada and in Sudbury, there will have to be more co-operation and a greater sense of responsibility on the part of everyone. If we continue to divorce the economy from the rest of our social life, the problems we are now having will persist.

In other countries, such as Japan or even Russia, the economy is not as narrowly defined. The standard of living in Japan is certainly not to be sneezed at. Socially, however, they operate differently than we do. The dividing line between the economy and the rest of life within society is not as clear as it is here.

I think that it would be perfectly feasible, on the local level, to develop both social services and the sectors that have been traditionally defined as economic. In the social services sector, we need programs that would produce social workers, psychologists and psychiatrists, because we do not have enough of these people, and I think that this could create jobs. The statistics that Yves gave earlier... I will give you an example... In an area with a population of more than 100,000, we have five social workers with Master's degrees here in the city! Most of these people work in educational institutions, either at Cambrian College or at the university. None of them work for the counselling services available to families, individuals or couples. There has been a great deal of instability lately within the family and the couple and I think that this may effect people in other areas which have always been considered as part of the economy. In looking at job creation and the economic development of a region, I think that we should consider both the economy and the social system. Sudbury certainly has tremendous development potential. Sudbury's location makes it what you might call the hub of the North and it is acceptable to people from Sault Ste. Marie, North

## [Text]

considère la création d'emplois et le développement économique d'une région, de marier l'ensemble de l'économie avec les systèmes sociaux. On a certainement des possibilités énormes de développement ici à Sudbury. La localité de Sudbury fait que c'est un peu le noyau de la région du nord qui est accessible pour la plupart des gens, soit de Sault Ste Marie, de North Bay, de Timmins, de Kapuskasing, d'un peu partout. Ce serait quelque chose, je pense, que j'aimerais que le comité considère, en termes de plan de développement.

• 1050

**M. Tassé:** J'aimerais maintenant, peut-être, inviter M. Dignard à poursuivre la présentation.

**M. Serge Dignard (étudiant, Université Laurentienne):** Monsieur le président, messieurs les enquêteurs, bonjour.

Avant d'entrer dans le vif du sujet, j'aimerais remercier votre groupe de travail parlementaire, premièrement d'avoir inscrit la ville de Sudbury à votre horaire, sous cela nous aurions été oubliés et, deuxièmement, d'avoir invité les francophones de la région de Sudbury à vous faire part de leurs opinions sur les perspectives d'emploi pour les années 80.

Je vais tenter aujourd'hui, en quelques minutes, de démontrer à quel point les Ontariens de la région de Sudbury et du nord de la province sont victimes d'une grave injustice lorsque l'on regarde de près le nombre de cours spécialisés offerts en français à l'Université Laurentienne.

Cette pénurie de cours en français a été dénoncée publiquement par des étudiants lors d'une conférence de presse au mois de février l'année dernière et nous nous apercevrons, une fois mon exposé terminé que leurs propos méritent une attention particulière. Messieurs, la situation est grave et, croyez-moi, elle ne fait que se détériorer au fil des années.

Les francophones n'ont pas accès à une éducation dans leur langue maternelle et, faute de pouvoir, ne peuvent pas résoudre le problème. Nombreux sont les pédagogues qui ont démontré les effets néfastes, sur une population, d'une situation où la langue d'enseignement n'est pas la langue maternelle de l'étudiant. On retrouve l'inaccessibilité, un taux de faillites élevé, un taux d'abandon élevé, et j'en passe. La conclusion que nous pouvons alors tirer, dès le début, est qu'une éducation dispensée dans une langue étrangère a deux conséquences: un faible taux de fréquentation et l'assimilation pour celui ou celle qui la reçoit. Nous avons des statistiques provinciales sur ces deux aspects.

Le taux de fréquentation post-secondaire pour les Ontariens est de 4.2 p. 100 tandis que la moyenne nationale est au-delà de 8 p. 100, et celle des Anglo-Québécois d'environ 12 p. 100.

Le taux d'assimilation des Ontariens est de l'ordre de 27 p. 100, plus d'un quart.

Du point de vue francophone en Ontario, les années 80 ne semblent guère réconfortantes.

Rendu à ce point-ci, auriez-vous l'obligeance de me suivre à l'aide du tableau que nous avons préparé pour l'occasion? En règle générale, nous pouvons affirmer que les facultés de sciences sociales et d'humanités de l'Université Laurentienne

## [Translation]

Bay, Timmins, Kapuskasing, or wherever. I would like the Committee to consider this in terms of a development plan.

**Mr. Tassé:** I will now ask Mr. Dignard to continue with the presentation.

**Mr. Serge Dignard (Student, Laurentian University):** Good morning, Mr. Chairman and members of the Committee.

Before getting to the heart of the matter, I would like to thank the task force for having put Sudbury on its itinerary because otherwise we would have been forgotten. I would also like to thank you for having asked Francophones in the Sudbury area to express their views on employment possibilities for the eighties.

I would like to take a few minutes to demonstrate to what extent Franco-Ontarians in the Sudbury area and Northern Ontario are being unfairly treated with respect to the number of specialized courses provided in French at Laurentian University.

The fact that there are few courses in French was publicly denounced by students at a press conference held last February and we will see, after I finish my presentation, that their statements deserve special attention. The situation is serious and, believe me, it is getting worse as time goes on.

Francophones do not have access to education in their mother tongue and they are not powerful enough to solve the problem. Many educators have demonstrated that education in a language other than the mother tongue has an adverse effect on the student. There is a lack of accessibility, a high failure rate, a high dropout rate, and other effects that I will not mention. We may conclude from this that education in a foreign language results in two things: a low attendance rate and assimilation for the person who receives this type of education. We have province-wide statistics on these two factors.

The postsecondary attendance rate for Franco-Ontarians is 4.2 per cent, whereas the national rate is 8 per cent and the rate for Anglo-Quebeckers approximately 12 per cent.

The assimilation rate for Franco-Ontarians is 27 per cent, plus a quarter.

For the Francophones in Ontario, the eighties do not look very reassuring.

I will now ask you to follow me as I go through the chart that we have prepared. As a rule, the social sciences and the humanities faculty at Laurentian University is more or less fair to Franco-Ontarians, but this is not the case for other faculties offering specialized courses.



## [Texte]

rendent plus ou moins justice aux Ontariens, mais tel n'est pas le cas pour les autres facultés dispensant des cours spécialisés.

En d'autres termes, les Ontariens ont accès aux matières traditionnelles, c'est-à-dire généralement en arts, mais la prostitution linguistique s'impose aux francophones désireux de suivre des cours dans les secteurs qui promettent des emplois durant la prochaine décennie.

Alors, vous avez maintenant le tableau des données préliminaires. Il y a là des programmes différents de 3 ans de 4 ans ou de 5 ans. La première catégorie que je cite, c'est le secteur des sciences. Vous avez là la biologie avec un programme spécialisé, et même une maîtrise, et pas un cours n'est donné en français. La chimie, une spécialisation et une maîtrise, deux cours du niveau d'introduction, c'est-à-dire en première année, sur un total de 20 cours. Le génie, dans une ville minière où 33 p. 100 de la population est francophone, il n'y a pas un cours en français. La géologie, la même chose. En sciences infirmières, zéro cours.

On parlait tantôt de l'importance du secteur informatique. Nous avons un programme de 2 ans, il y a un cours en français. En mathématiques, avec un programme de 3 ans disponible, il y a un cours de première année. En physique, sur un total de 20 cours, il y a 2 cours de première année. En commerce, une spécialisation et diplôme supérieur disponible, pas un seul cours sur 32.5 cours. En éducation physique, il y a 1 cours et un quart de sur 20 cours. En musique, en Child care development, un programme de maîtrise, il y a un demi-cours sur 6.

• 1055

A titre d'exemple j'ai même apporté des statistiques pour les sciences sociales. J'ai omis, évidemment, des départements comme le département d'histoire, de psychologie, qui nous rendent plus ou moins justice. Mais même en économie, même en géographie, nous avons des problèmes.

Maintenant, la quatrième colonne, c'est-à-dire le total des cours, ces chiffres-là peuvent être trompeurs. Si je prends, par exemple, la première catégorie, les sciences, le département de biologie a 17.5 cours. Cela ne veut pas dire qu'il y a 17.5 classes. En fait, on peut en retrouver 25 avec un cours anglophone donné trois fois, ce cours-là n'étant même pas traduit en français. Je ne sais pas si je me fais comprendre... Il s'agit des types de cours.

A présent monsieur, je voudrais soulever quelques questions. Trouvez-vous légitime ou honnête qu'une université jouissant de fonds spéciaux du gouvernement fédéral pour l'enseignement en français, c'est-à-dire le fonds de bilinguisme et de biculturalisme, qui était de l'ordre de 1.4 millions en 1979-1980, cette même université offrant si peu de cours spécialisés en français, se déclare ouvertement bilingue?

Le recensement canadien de 1976 évalue à environ 200,000 le nombre de Franco-Ontariens dans le nord de la province où, comme on l'a mentionné tantôt, le secteur minier représente un très gros employeur. Est-il juste que les départements de génie et de géologie de l'Université Laurentienne n'offrent pas un seul de leurs cours en français? Le gouvernement de l'Ontario

## [Traduction]

In other words, Francophone Ontarians have access to traditional subjects, generally in art, but linguistic prostitution is the rule for Francophones who want to take courses in areas likely to provide jobs during the next decade.

You have a copy of the chart showing preliminary statistics. There are different three, four and five year programs. The first category I will cover is the science subjects. There is an honours program in biology, but there is not one course in French. In chemistry, there is an honours course and a Masters, and two introductory or first-year courses out of a total of 20. In a mining town where 33 per cent of the population is French-speaking, there is not one engineering course in French. The same applies to geology. In nursing sciences, no courses.

We talked earlier of the importance of the data processing sector. We have a two-year program with one course in French. In mathematics, with a three-year program, there is one first-year course. In physics, of a total of 20 courses, there are two first-year courses. In commerce, where there is an honours course, and a graduate degree, there is not one course out of 32.5. In physical education, there is one and one quarter courses out of twenty. In music, in child care development, a Master's program, one-half course out of six.

I have also brought along statistics for the social sciences. I have left out departments like history or psychology, which are more or less fair. But in economics and even in geography, we have problems.

The figures in the fourth column, which shows the total number of courses, can be misleading. If I take the first category, the social sciences, the biology department gives 17.5 courses. That does not mean that there are 17.5 classes. In fact, there may be 25 classes and the English course may be given three times. The course is not even translated into French. I do not know whether I am making myself clear. I am referring to the types of courses.

I have a number of questions to raise at this time. Do you think that it is fair or honest that a university getting a special funding from the federal government to provide education in French calls itself a bilingual university and offers so few specialized courses in French? These funds come from the bilingualism and biculturalism fund and amounted to approximately \$1.4 million in 1979-1980.

According to the 1976 national census, there were approximately 200,000 Franco-Ontarians in Northern Ontario where, as we said earlier, the mining sector is a very big employer. Is it fair that the engineering and geology departments at the Laurentian University do not provide a single course in French? The Ontario Government shows Sudbury as the site

*[Text]*

a choisi Sudbury comme la ville hôte du futur Centre des sciences. Est-il juste, d'après vous, que la faculté des sciences de notre université offre si peu de cours en français?

L'Université Laurentienne se situe à moins de 3 kilomètres d'un hôpital français, en l'occurrence l'Hôpital Laurentien. Comment expliquer l'absence totale de cours de nursing en français?

Nous connaissons tous l'importance vitale des connaissances commerciales pour l'avenir d'un peuple. Comment justifier l'absence totale de cours de commerce en français à la Laurentienne? Les Ontariens n'ont-ils pas le droit de recevoir une formation de comptable ou d'homme d'affaires dans leur langue maternelle?

Le département d'éducation physique est pratiquement unilingue à l'université Laurentienne. Les francophones n'ont-ils pas le droit à des instituteurs, à des instructeurs ou à des spécialistes sportifs, surtout à une époque où les gouvernements affectent des sommes considérables à une publicité qui prône l'importance d'être en bonne santé et en bonne condition physique?

Certains étudiants et citoyens du nord de la province sont conscients du problème de la pénurie de cours spécialisés offerts en français à l'Université Laurentienne. Afin que les francophones puissent faire face au défi des années 1980 dans le domaine des emplois, ils doivent au moins, au moins, avoir accès à une éducation dans leur langue maternelle!

Depuis environ 5 ans, les Ontariens ont tenté de résoudre ce problème par des moyens internes à l'Université, mais rien n'a été accompli. Depuis moins d'un an, un groupe concerné de près tente de sensibiliser la population en général à cette grave injustice. Nous croyons que des présentations comme celle d'aujourd'hui ne peuvent que nous aider à résoudre le problème en question.

Messieurs les enquêteurs, je vous remercie de votre attention.

**Le président:** Merci monsieur. Si vous permettez, j'aimerais vous poser quelques questions.

Tout d'abord, je dois dire, pour répondre à M. Tassé, qu'il y a eu aucun groupe qui ait été invité spécifiquement. Il y a eu des avis dans les journaux et il y a eu des invitations au sens général du terme.

Si, fort heureusement, vous êtes devant nous après avoir été avertis peut-être à la dernière minute, je dois dire que c'est malheureusement attribuable à des circonstances qui sont hors de notre contrôle. Mais je pense que vous avez bien fait de nous le souligner, puisque nous allons essayer de voir à ce qu'à l'avenir les informations appropriées soient distribuées. Je peux vous dire qu'après vérification, on me dit qu'il y a eu des publications dans les journaux. Cela devait être connu du public en général. Mais, apparemment, il y a un communiqué de presse qui a été adressé à tous les journaux et qui ne semble pas avoir atteint ses objectifs. Je ne sais pas ce qui s'est passé exactement, mais il est sûr que nous allons faire une enquête et que nous allons voir ce qui se passe.

*[Translation]*

of the future science centre. Do you think it is fair that the science faculty at our university provides so few courses in French?

Laurentian University is less than three kilometres from the Laurentian Hospital, which is a French hospital. How do you explain the total absence of nursing courses in French?

We are all aware of the vital importance of business knowledge for the future of a people. How do you justify, then, the total absence of business courses in French at Laurentian? Do Franco-Ontarians not have the right to be trained as an accountant or businessman in their mother tongue?

The physical education department at Laurentian is practically unilingual. Do Francophones not have the right to instructors or sports experts, especially at a time when governments are spending a considerable amount of money on advertising emphasizing the importance of being in good health and good physical shape?

Some students and northerners are aware that there is a shortage of specialized courses in French at Laurentian University. If Francophones are to meet the challenge of finding jobs in the eighties, they will at least have to have access to an education in their mother tongue!

Over the past five years, Franco-Ontarians have been trying to solve this problem by working within the university, but nothing has been accomplished. Over the past year, a concerned group has been trying to make the general public aware of this grave injustice. We believe that a presentation such as the one we are making today will help us solve the problem.

Gentlemen, I thank you for your attention.

**The Chairman:** Thank you, sir. With your permission, I have a few questions to ask you.

I would like to say, in answer to a remark made by Mr. Tassé, that no group was specifically asked to appear. Advertisements were placed in newspapers and the general public was invited to appear.

Fortunately, you were able to appear on very short notice. This was due to circumstances beyond our control. You were right in pointing it out to us, because we will try to see to it that appropriate information is provided in the future. I checked and was told that advertisements did appear in the papers. So the general public was informed. It seems, however, that a press release was sent out to all of the newspapers, but it did not have the effect it was supposed to. I do not know exactly what happened, but we will certainly look into it.

[Texte]

• 1100

Messieurs, vous avez décrit une situation à laquelle j'apporte personnellement une attention particulière. C'est la raison pour laquelle nous avons choisi, dans notre itinéraire, Sudbury, afin de connaître exactement ce qui se passait localement et éviter les rapports généraux qui font croire que la situation, en général, à travers l'Ontario, est identique.

Je suis personnellement très impressionné par les commentaires que vous avez faits, mais j'aimerais situer votre intervention dans le domaine qui nous intéresse plus particulièrement. Nous avons créé ce groupe de travail dans le but, spécifiquement, d'essayer de résoudre ce que l'on considère comme un paradoxe. On dit d'une part qu'il y a beaucoup de chômage, on dit d'autre part qu'il y a des gens qui sont à la recherche de personnes qualifiées et qui n'en trouvent pas. Cela semble un paradoxe. Nous, du côté fédéral, on voudrait apporter des suggestions d'ordre pratique à ce sujet.

Or, ma première question vise à savoir si vous réalisez que, dans le domaine qui vous intéresse, il a des personnes qui sont à la recherche d'emplois et qui n'en trouvent pas alors que, d'autre part, il y a des compagnies qui sont à la recherche de francophones qualifiés et qui n'en trouvent pas. Cela, c'est le point précis sur lequel je voudrais orienter la discussion. Est-ce qu'il y a vraiment un chômage très élevé du côté des francophones par rapport à l'élément anglophone? Y a-t-il des personnes qualifiées dans votre domaine dont les compagnies auraient besoin? Est-ce qu'il y a une pénurie de francophones qualifiés? Parce que vous avez dit qu'il n'y avait pas beaucoup de personnes qualifiées du côté des francophones. Ce que je voudrais savoir, moi, c'est s'il y a véritablement un besoin manifesté par les entreprises ou par les employeurs?

**M. Tassé:** Je pourrai me permettre de répondre à votre question.

Malheureusement, on n'a peut-être pas sous la main toute l'information disponible pour répondre à cette question-là.

Maintenant, je me réfère à une situation bien précise. Il y a quelques années, le gouvernement provincial a mis sur pied une commission d'enquête qui s'appelle la commission Dubois, et qui devait justement faire un peu la lumière sur la situation des services de santé disponibles pour les francophones de l'Ontario. Parmi les observations de ce comité, on notait justement une absence notoire et extrêmement importante de spécialistes francophones au niveau du secteur de la santé, à partir des infirmières et infirmiers, en passant par les médecins et les spécialistes et en allant aux travailleurs sociaux, psychologues ou thérapeutes qui peuvent intervenir lors du processus de guérison d'un malade.

Maintenant, ce rapport-là, évidemment, est toujours disponible. Les statistiques qu'on avançait à ce moment-là ne sont peut-être pas tout à fait à date, mais c'est quand même un des secteurs extrêmement important. Par ailleurs, on n'a pas le choix. Il faut utiliser ce secteur-là quand on est malade. Pourtant, il y a une absence remarquable de professionnels de la santé.

**Le président:** La situation que vous avez décrite, évidemment, implique que, du côté provincial, certaines gens disent,

[Traduction]

You have described a situation about which I am personally very concerned. This is why we put Sudbury on our itinerary; we wanted to find out what was happening locally, instead of having to depend on reports which would have us believe that the situation is the same everywhere in Ontario.

I am personally very impressed by your comment, but I would like to consider your remarks in the context we are dealing with today. This task force was created to try to resolve what we see as a paradox. On one hand, there is a lot of unemployment, while on the other hand, people are looking for skilled workers and cannot seem to find them. This seems paradoxical. We, on the federal side, want to make practical suggestions as to what to do.

I would first like to know if you know of people in your particular sector who are looking for work and cannot find it, whereas companies are having trouble finding qualified francophones. That is the point I would like to discuss. Is there more unemployment among francophones than anglophones? Are there qualified people in your area that companies might want to hire? Is there a shortage of qualified francophones? You said that there are not very many qualified francophones. What I would like to know is whether companies and employers really need them.

**Mr. Tassé:** I would like to answer your question.

Unfortunately, we do not have the information we would need to answer it on hand.

I would like to refer to a specific situation. A few years ago, the provincial government set up a commission of inquiry called the Dubois Commission which was supposed to shed some light on the situation with respect to health services available to francophones in Ontario. Members of the commission noted that there was a significant shortage of francophone specialists in the health sector, which extended from nurses, doctors and specialists to social workers, psychologists, therapists and anyone that might be involved in treating a patient.

This report is still available. The figure it contains may be somewhat out of date, but this is still an extremely important sector. We also have no choice. If you are sick you have to use it. And yet there are remarkably few health professionals.

**The Chairman:** The situation you describe implies that certain people on the provincial side claim that this is not true.



*[Text]*

prétendent que ce n'est pas exact. Autrement dit, on entend des versions, nous qui venons d'en dehors de l'Ontario, on a des informations à l'effet que la situation est plutôt assez bonne dans l'ensemble et qu'une intervention n'est pas justifiée, puisque cela pourrait être, de la part du fédéral, considéré comme une ingérence dans un domaine provincial. J'aimerais poser ma question, à savoir, est-ce que vous croyez que le fédéral devrait intervenir davantage pour essayer de résoudre le problème que vous avez décrit, et de quelle façon, plus particulièrement? Parce que je voudrais quand même limiter mes propos au rôle que nous venons jouer ici, c'est-à-dire connaître une situation et que peut-on faire à notre niveau pour la changer.

• 1105

**M. Dignard:** J'aimerais revenir peut-être à votre première question.

**Le président:** Oui.

**M. Dignard:** Connaissons-nous des francophones spécialistes sans emploi?

Nous sommes venus témoigner avec l'intention de mettre l'accent sur l'accès à l'information. Il n'est pas possible d'en former des francophones spécialistes en Ontario à cause de structures qui sont parfois et souvent injustes. Les francophones ne peuvent pas suivre de cours dans leur langue maternelle. Il y a un taux d'abandon, il y a une inaccessibilité, il y a un taux de faillite... On ne les forme pas ces spécialistes-là. Même, le taux de fréquentation post-secondaire est un bon indice à cela: 4.2 p. 100. Alors, au départ, on est perdant.

Maintenant, vous nous demandez de quelle façon est-ce que le gouvernement fédéral pourrait intervenir? Je trouve cela malheureux mais les gouvernements provinciaux ont dans leur compétence ce qui touche le plus près la population, c'est-à-dire les domaines qui touchent le particulier quotidiennement: santé, éducation, etc... Le gouvernement fédéral ne peut pratiquement pas sur le plan politique intervenir. Un exemple que j'ai cité, c'est le Fonds de bilinguisme et de biculturalisme qui est à la disponibilité des minorités hors Québec et qui est de l'argent affecté pour l'éducation post-secondaire. Il y a \$1.2 million pour lesquels vous donnez littéralement carte blanche au gouvernement ontarien et vous ne savez pas où ça va! Ce n'est même pas les francophones qui le gèrent cet argent-là. On pourrait l'affecter à des secteurs précis comme la santé, comme former des spécialistes en services sociaux. Nous subissons la loi de la majorité!

**Le président:** Alors, votre suggestion pour créer davantage d'emplois, ce serait une administration plus serrée des fonds publics qui sont distribués à l'organisme auquel vous faites allusion ou à l'université comme vous l'avez dit... Ou vous autres mêmes auriez peut-être, sans avoir un contrôle direct, une influence et être des personnes de ressources qui pourraient diriger l'utilisation de ces fonds-là vers une meilleure création d'emplois.

**M. Dignard:** Je dis clairement que si le gouvernement fédéral veut aider ses minorités, qu'il surveille où les fonds s'en vont. Il y a énormément de programmes combinés, où des

*[Translation]*

In other words, we get versions of the story from outside of Ontario and we have information to the effect that the situation is fairly good over-all and that we would not be justified in intervening, because we would be accused of meddling in areas that come under provincial jurisdiction. I would like to know whether you think the federal government should do more to try to resolve the situation you have described and, if so, how? I would like to limit my remarks to the role we are supposed to be playing, that is, learning about the situation and determining what we can do on our level to change it.

**Mr. Dignard:** I would like to go back to your first question.

**The Chairman:** Fine.

**Mr. Dignard:** You asked whether we know of any francophone specialists who cannot find a job.

We came here today intending to emphasize access to information. It is not possible to train skilled francophones in Ontario because of institutions which are often, if not always, unfair. Francophones cannot take courses in their mother tongue. There is a high dropout rate, a lack of access, a high failure rate... We simply cannot train specialists. The post secondary attendance rate is a good indication of this: 4.2 per cent. We are losers right from the start.

You have asked what the federal government could do? Unfortunately, provincial governments have jurisdiction over areas which affect people's everyday lives: health, education, etcetera. Politically speaking, the federal government cannot really intervene. I gave the example of the bilingualism and bicultural fund which is available to minorities outside of Quebec for post-secondary education. You have literally forked over \$1.2 million to the Ontario Government and you have no idea where the money goes. It is not even managed by francophones. It could be used for specific sectors like health to train social services specialists. And yet the majority rules!

**The Chairman:** Your suggestion for creating jobs would be tighter management of the public funds that are given to the organization you referred to or to the university. Or perhaps you yourself could have some say in the matter, without necessarily having direct control, and act as resource people who would ensure that the funds are used to create more jobs.

**Mr. Dignard:** I would like to make it clear that if the federal government wants to help its minorities, it should watch where the funds go. There are many joint programs under which

**[Texte]**

sommes d'argent sont données indirectement aux provinces. Le gouvernement fédéral, c'est malheureux à dire, s'en lave plus ou moins les mains. Je dirais qu'il devrait regarder de près comment cet argent est dépensé. Ne pas donner carte blanche au gouvernement ontarien, surtout!

**Le président:** Oui, oui.

**M. Dignard:** C'est ce que nous disons. Ou au moins que l'on ait accès à l'information. Je ne suis pas en mesure de parler de pénurie d'emplois, et d'emplois spécialisés. Ce que je dis c'est que les francophones ne peuvent même pas être formés.

**Le président:** Oui.

**M. Doré:** J'aimerais si vous me le permettez, répondre à votre première question avec un exemple local. Après dix ans d'existence au niveau ontarien, notre agence recevait une subvention pour l'embauche de trois personnes. Le sanatorium qui était un hôpital psychiatrique local recevait aussi une subvention pour le développement d'une unité francophone. Les deux organismes ont fait beaucoup de publicité. Pour nous, c'était la première fois; le San par contre, cela fait plus d'une fois qu'il essayait d'obtenir du personnel francophone. En guise de réponse à la publicité et aux efforts de recrutement que l'on a fait soit par de bouche à oreille ou en se servant des media, nous avons eu deux candidatures avec maîtrise, et le reste, à peu près une dizaine d'autres, était du niveau baccalauréat ou des diplômes du collège communautaire. Les demandes pour les psychiatres, les travailleurs sociaux, les psychologues, n'attirent aucun candidat. A un moment donné, on s'est demandé comment cela se fait-il? Les salaires qu'on offrait étaient compétitifs avec les salaires qui étaient offerts dans le sud de l'Ontario. Pour ce qui est des conditions de vie, de ce qui est disponible dans la communauté, cela est peut-être un peu moins développé que dans le sud-est de l'Ontario, à Ottawa, par exemple. On ne peut pas faire venir des gens à moins de leur offrir des salaires très élevés. Maintenant, je ne sais pas si cela fonctionnerait, mais on n'avait pas les moyens de le faire jadis. Nous en sommes venus à la conclusion suivante: aller chercher des gens de l'extérieur, aller chercher des gens qui ont le choix de vivre dans le sud de l'Ontario ou dans le nord de l'Ontario, cela devient très onéreux et aussi, ce n'est pas tellement bon au point de vue développement. Comme Serge et Yves l'ont dit, il faut surtout voir au développement des gens dans leur région, si c'est possible. Dans le nord de l'Ontario, à Sudbury, à mon avis, cela devrait certainement être possible. On a des hôpitaux, on a un centre psychiatrique, on a des instituts qui existent et qui, s'il y avait collaboration, pourrait certainement mettre sur pied des programmes à l'Université Laurentienne pour nous former justement des gens qui viendraient de la région. Et même si ces gens ne venaient pas de la région, ils seraient certainement prêts à demeurer dans la région s'ils avaient la possibilité de continuer leur développement professionnel à un endroit comme l'Université Laurentienne.

**[Traduction]**

money is turned directly over to the provinces. Unfortunately, the federal government washes its hands of the whole thing. I think it should look more carefully at how these funds are spent. It should certainly not give the Ontario government carte blanche.

**The Chairman:** Of course.

**Mr. Dignard:** That is what we are saying. We should at least have access to information. I am not really qualified to talk about the shortage of jobs or of specialized jobs. What I am saying is that francophones do not even have access to training.

**The Chairman:** Yes.

**Mr. Doré:** I would like to answer your first question with an example of something that happened locally. After we had been operating for 10 years in Ontario, our organization got a grant to hire three people. The sanatorium, which was a local psychiatric hospital, also got a grant to develop a francophone unit. Both organizations did a lot of advertising. For us, it was the first time; but the sanatorium had tried more than once to hire francophones. As a result of our advertising and of word of mouth and media recruiting efforts, we got two applications from people with masters and about ten from people with B.A.'s or community college certificates. There were no applications for positions as psychiatrists, social workers or psychologists. We wonder why. The salaries they were offering were competitive with those in Southern Ontario. As far as living conditions and community services go, we may be somewhat less developed than southeastern Ontario, than Ottawa, for instance. We cannot get people to come unless we offer them very high salaries. I do not know whether that would work, but we did not have the resources to do it in the past. We decided that trying to recruit people from outside the area, people who can choose between living in southern or northern Ontario, becomes very expensive and is also not very good from the point of view of development. As Serge and Yves said, we must make an effort to develop people in their own region, where possible. In my opinion, this should be possible in northern Ontario, in Sudbury. We have hospitals, a psychiatric centre and various institutions, and if there were some coordination, I am sure they could set up programs at Laurentian University to train people from the region. And even if the people were from outside the region, they would certainly be prepared to stay in the region if they could pursue their professional development in an environment such as the Laurentian University.

Alors, pour moi, la formation des gens est importante. Même si on avait des emplois, même si on avait 20 emplois

I therefore consider that training is very important. Even if there were 20 vacant positions for francophones in Sudbury

*[Text]*

demain matin à Sudbury pour des francophones, des emplois de psychiatre, de travailleur social, de socio-psychologue, on aurait beaucoup de difficulté à les remplir parce que les gens ne sont pas formés, parce que les centres de formation n'existent pas. Cela, c'est certainement quelque chose qui a des répercussions. Je pense que Serge mentionnait le taux de faillite, le taux d'abandon; cela a des répercussions à la grandeur de la vie sociale. Si on parle des coûts économiques, en termes d'efficacité d'un pays ou d'une province, eh bien, c'est un coût économique qui est très élevé et qui a des répercussions pour des années et des années à venir. Apparemment, on a dans le secteur technologique, dans le secteur des métiers, une pénurie de gens au Canada et on continue quand même à perdre des jeunes, en ce sens que les gens ne continuent pas leurs études. Si on veut former des gens, il faut que le système soit assez personnalisé pour refléter le caractère des personnes qui pourraient y entrer. Pour ce qui est de cette question d'abandon et de faillite chez les francophones, je n'ai pas les statistiques devant moi, mais je pourrais certainement les dénicher. D'après moi, si le système scolaire n'est pas complet dans une langue, on perd beaucoup de gens qu'on ne devrait pas perdre, des gens qui ont beaucoup de talent et qui pourraient contribuer au développement de la vie sociale à l'intérieur de notre communauté, à l'intérieur du Canada aussi. Je pense que c'est peut-être cela, l'essence du développement; il faut qu'il y ait des centres de formation. On ne peut pas garder un système à aller si on n'a pas de gens qui sont formés pour entrer dans le système, pour y contribuer et pour y apporter des changements.

Pour moi, du côté du secteur social, la plus grande lacune serait le manque de professionnels compétents. Cela ne veut pas dire qu'il n'existe pas de gens compétents, mais disons qu'on n'en a pas assez et qu'on n'a pas les centres de développement pour créer le personnel dont on a besoin.

**Le président:** Est-ce que vous pensez, en termes généraux, que les propositions constitutionnelles qui sont débattues actuellement peuvent aider à résoudre ce problème-là? C'est un geste qui sera posé du côté fédéral. Est-ce que vous pensez que cela peut aider à plus ou moins brève échéance à régler ce problème fondamental de la formation?

**Mr. Doré:** A mon avis, les changements qui ont été proposés et les droits que l'on cherche à enchaîner dans la Constitution sont très importants pour tous les citoyens. Ils sont certainement importants pour les francophones, ils sont importants aussi pour d'autres gens. Je pense que pour les francophones, comme pour toute autre minorité au Canada, une décision d'un gouvernement central à cet effet est très importante. Si on regarde le fonctionnement traditionnel des localités, on s'aperçoit rapidement qu'il y a certainement des partis-pris, il y a certainement des favoris, il y a certainement une longue tradition qui fait que les centres de pouvoir sont établis et les minorités ne font pas partie de ces centres-là. Alors le rôle d'un gouvernement fédéral, c'est justement cela, d'après moi, c'est d'être capable de sauvegarder et de rendre équitable la vie pour les citoyens canadiens à l'intérieur du Canada, n'importe où ils soient. Et, si on n'a pas cela, à ce moment-là on revient à un échelon de pouvoirs au niveau local qui ne reflète certaine-

*[Translation]*

tomorrow morning, for jobs such as psychiatrists, social workers or social-psychologists, we would have a great deal of trouble filling them, because there are no training facilities for people. This fact definitely has an impact. Serge referred to the rate of bankruptcies; this has an impact on society as a whole. There is a very high economic cost involved with respect to the efficiency of the country or the province, and the impact of this cost is felt for years and years to come. There is apparently a shortage of people in the trades and technological sectors in Canada, and yet we continue to lose young people because they are dropping out of school. I want to train people, the system has to be personalized enough to adapt to the type of people you are supposed to serve. I have no statistics with me regarding school drop-outs and bankruptcy among francophones, but I could certainly obtain them. I think that if there is not a complete school system available in a language, we lose a great many students whom we should not lose; I am thinking of students with a great deal of talent who could make a contribution to our community and to Canada as well. I think that it is perhaps the essence of development; there must be training centres. A system can not be maintained if there are no people trained to contribute and make changes to it.

As far as social services go, I think the greatest problem is the lack of competent professionals. I am not saying that there are no competent individuals, merely that there are not enough of them and that we do not have the development centres to train the staff we need.

**The Chairman:** In general terms, do you think that the constitutional proposals being debated at the present time could help solve this problem? This is an action that will be taken by the federal government. Do you think it might help solve the basic problem of training in the short or medium term?

**Mr. Doré:** I think that the proposed changes and the rights the government is trying to entrench in the constitution are very important for all citizens. They are clearly important for francophones, but they are important for other people as well. In my opinion, a decision by the central government in this regard is very important for francophones, and for all other minorities in Canada. If we look at how communities function traditionally, we quickly see there are definitely prejudices and favourites, and that there is a long tradition behind the establishment of power centres and that minorities are not part of these centres. I think the role of the federal government is to see that all Canadian citizens have a fair chance, wherever they live. Without this, we are back to a local power structure that certainly does not reflect newly arrived minorities. Even though francophones have been here for a long time, I see that there are changes, even though they happen very slowly and



## [Texte]

ment pas les minorités nouvellement venues. Parce que je pense que même si les francophones sont ici depuis longtemps, je m'aperçois qu'il y en a des changements, ils viennent graduellement, mais ils sont très lents à venir. Et puis cela prend un gouvernement fédéral pour être capable d'assurer non seulement la survie, mais la croissance des minorités.

• 1115

**Le président:** je vous remercie de ce témoignage-là qui nous sera certainement utile dans la lutte assez difficile que nous avons à faire actuellement. Et je voulais connaître votre point de vue là-dessus.

Maintenant, pour arriver précisément à une question qui m'intéresse plus particulièrement, est-ce que les services que vous obtenez des centres de la main-d'œuvre ici dans la région apportent aux francophones l'aide que vous êtes en droit d'attendre? Est-ce que vous avez des commentaires à faire sur les services de main-d'œuvre, les bureaux de main-d'œuvre, et d'une façon générale, sur les lois fédérales? Est-ce que vous estimez que les lois fédérales telles qu'elles existent actuellement vous permettent d'obtenir justice dans le domaine de l'emploi ici dans le secteur?

**M. Tassé:** Si vous me permettez d'intervenir le premier.

**Le président:** Oui.

**M. Tassé:** Il y a un programme qui existe actuellement qui permet aux personnes qui ont eu certains problèmes d'apprentissage de s'inscrire à des cours de formation pour adultes pour éventuellement pouvoir poursuivre leurs études que ce soit au niveau d'un collège communautaire ou pouvoir se réintégrer plus facilement sur le marché du travail. Évidemment, actuellement il y a quand même des problèmes parce qu'on limite un peu le nombre d'inscriptions à ce programme. Les réactions que j'ai eues jusqu'à présent semblent assez favorables. Les gens qui sont inscrits à ces programmes poursuivent leurs études ou améliorent considérablement leur situation.

Maintenant, il faudrait peut-être voir à ce que ce programme s'applique ou qu'on n'ait pas ces critères ou ces limites qui semblent existés actuellement de façon que ce programme soit plus facilement accessible. Ce qui ferait que beaucoup plus de gens pourraient à ce moment-là en profiter. Selon moi, c'est le seul programme que je connais actuellement qui semble assez favorable. Maintenant, peut-être que...

**M. Doré:** Pour ma part, je pense que pour tous les services qui existent, et je pense qu'il y en a un bon nombre, le public en général ne les connaît pas, c'est-à-dire que si mon secteur de travail n'était pas le secteur social, ma connaissance des lois fédérales et ma connaissance des services qui sont offerts par des organismes fédéraux seraient très limitées. Je pense que le genre de choses qui prend place aujourd'hui à ce niveau-ci devrait prendre place plus souvent au niveau local par les gens qui font partie, par exemple, du centre de main-d'œuvre. Alors, qu'on se mélange au milieu un peu plus. Je pense que traditionnellement, et cela revient encore je pense à une coopération avec les différents secteurs non seulement au niveau local mais au niveau provincial et au niveau fédéral aussi, c'est que la coopération entre les différents secteurs n'existe pas.

## [Traduction]

gradually. It is up to the federal government to ensure that minorities not only survive, but also grow.

**The Chairman:** Thank you very much. Your testimony will be useful to us in the difficult struggle in which we are currently involved. I wanted to get your opinion on this matter.

I would now like to come to a question of special interest to me. Do the Manpower Centres in the region give francophones the help they are entitled to expect? Have you any comments on manpower services, manpower offices, and about federal laws in general? Do you think that existing federal legislation allows you to obtain justice in the area of employment in this region?

**Mr. Tassé:** I will answer that one first, if I may.

**The Chairman:** Yes.

**Mr. Tassé:** There is a training program for adults with learning difficulties designed to enable them to continue their education at the community college level or to get back into the labour force market more easily. There are problems at the present time, of course, because only a limited number of people are accepted for the program. So far, the reactions I have heard have been quite favourable. The people who took these courses continued their education or considerably improved their employment situation.

I think that the qualifications for admission to the program or the limitations on the number of students accepted should perhaps be reexamined so that more people would have access to such courses. That is the only program I know of at the present time that is quite well received. Perhaps...

**Mr. Doré:** I think the problem is that the general public does not know about all the services that exist, and there are quite a number of them in my opinion. In other words, if I were not involved in social work, my knowledge of federal laws and services provided by federal agencies would be very limited. I think that the type of services provided today by federal bodies should be provided in more cases at the local level, for example by people at the Manpower Centre. This would make for greater involvement in the community. I think that traditionally co-operation between local, provincial and federal authorities has been nonexistent. For example, it is extremely rare for someone from the Manpower Centre to come to my agency to make a presentation, or conversely, for me to go to the Manpower Centre to make a presentation. And I think the

*[Text]*

Donc, que quelqu'un du centre de la main-d'œuvre par exemple vienne faire une présentation à l'intérieur de mon agence, cela ne se voit pas souvent; que moi j'aille faire une présentation à l'intérieur de leur agence, cela ne se voit pas souvent non plus. Et je pense que les gens que le centre de la main-d'œuvre a tendance à desservir finissent souvent pas être aussi desservis par le secteur social. Je ne suis pas trop trop certain, mais je pense que c'est relié ensemble cela. C'est qu'il y a une petite partie du fonctionnement de l'économie qui fait que le système social tel qu'il existe dans le moment est relié à cela et est fabriqué un peu par cela. Alors s'il y avait un agencement plus étroit de la programmation entre par exemple les centres de main-d'œuvre et d'autres secteurs au niveau social, je pense qu'il serait possible de raffiner encore les services existants et les faire connaître un peu plus à la population en général. Si nous ne sommes pas spécialistes ou quelqu'un qui œuvre dans ce domaine-là, notre connaissance des lois et des services offerts sont très limités. Je pense que les gens dans un système genre rencontres, verraient cela peut-être d'une façon un peu moins «épouvantable», et du moins ce serait plus accessible. C'est toujours difficile de se présenter à un bureau quand on cherche un emploi, et quand on n'a pas de formation! Si on avait un réseau communautaire où ce genre d'échanges là serait normal et journalier, je pense que ce serait plus efficace.

• 1120

**Le président:** Ma dernière question. Est-ce que vous êtes optimiste sur la création d'emplois pour les francophones dans ce secteur-là dans les années 80? J'écoutais plus tôt votre témoignage et j'ai cru comprendre que vous n'étiez pas très enthousiaste pour les années 80. Je voudrais être bien sûr... Est-ce que vous croyez que les perspectives d'emplois pour les francophones, dans le secteur, dans les années 80 sont prometteuses dans la mesure où l'élément formation, comme vous venez de le décrire pourra être assuré d'une façon plus élaborée que ça ne l'est actuellement? D'une façon générale, quelle est votre interprétation des années 80 pour les francophones dans votre secteur?

**M. Dignard:** Évidemment je parlais en terme de valeur collective par opposition à la valeur individuelle. Il est vrai qu'il y a un nombre considérable de francophones qui abandonnent les études. Cela étant dit nous retrouvons quand même des francophones, dans notre milieu, qui ont pu recevoir une formation en anglais et qui jouent leur rôle social, c'est évident. Donc, on a mis l'accent sur l'aspect valeurs collectives; on dit qu'il faudrait être maintenant capable d'au moins former notre monde dans la langue maternelle. Maintenant, au niveau fédéral, en tout cas à Sudbury, à mon avis, il n'y a pas de problème. Vous remplissez votre rôle, les services sont disponibles en français, etc... Et pour cela, je lève mon chapeau! Mais je me répète, les secteurs qui touchent le plus près les francophones ou les Ontariens, relèvent du gouvernement provincial. Mais il y a des zones grises dans la constitution actuelle et elles vont demeurer probablement après le rapatriement, où le gouvernement fédéral a un mot à dire quant aux services de santé, un mot à dire à l'unification via le ministère des collèges et universités et le conseil des ministres à

*[Translation]*

people served by the Manpower Centre are often also served by social agencies as well. I am not too sure about this, but I think there is a connection. Part of the economy works in such a way that the social system is linked to and moulded to some extent by the employment situation. If there were a better co-ordination between the programs offered by the manpower centres and those of other social agencies, I think that existing services could be further refined and better known to the general public. If a person is not a specialist or does not work in this area, he does not know very much about the laws and the services available. I think that if some sort of meetings were set up, people would be less intimidated and access to the programs might perhaps be increased. It is always difficult to go to an office when you are looking for a job, particularly when you have no training! If there were a community network in which this type of meeting were held on a daily basis, I think we would have a more efficient system.

**The Chairman:** One final question. Are you optimistic about job creation for Francophones in this sector in the 1980s? I was listening to your remarks a few moments ago and I understood that you were not very optimistic about the eighties. I would like to be sure... Do you think that job prospects for Francophones in this sector in the eighties are promising if training facilities can be improved? In general terms, how do you see the 1980s for Francophones in your sector?

**Mr. Dignard:** I was of course talking about collective values as opposed to individual values. While it is true that a substantial number of Francophones give up their education, there are nevertheless some Francophones in our community who have been educated in English and who play a role in the community. In other words, we have emphasized collective values; we are saying that we should now be able at least to train our people in their mother tongue. As far as the federal government goes, there is no problem at least in Sudbury. You are filling your role, services are available in French, and so on... I take my hat off to you for that! But I repeat, those areas that affect Franco-Ontarians the most come under provincial jurisdiction. However, there are gray areas in the present constitution and they will probably remain after patriation, for example the federal government has a say regarding health services and unification through the Ministry of Colleges and Universities and the Cabinet in Ottawa... I think that the federal government should get tough and look at where the money is being used to see that Francophones are treated justly. Of 36

## [Texte]

Ottawa... Je dis que le gouvernement fédéral pourrait serrer la vis et voir où ces sommes d'argent sont affectées pour que justice soit rendue aux francophones. Sur 36 secteurs, je crois qu'il y a 33 zones grises entre le fédéral et le provincial; il y a sûrement moyen de surveiller où l'argent va. En tout cas nous on ne le sait pas; on aimerait bien l'affecter à des endroits spécifiques.

**Le président:** J'ai pris note de votre suggestion; mais je peux vous dire, sans vouloir décharger complètement le gouvernement, qu'il y a des mesures de contrôle de plus en plus serrées. Mais vous comprendrez que nous ne voulons pas intervenir dans ce qui est de la compétence des provinces et, alors elles jouent la carte de l'honnêteté... Personnellement je suis d'accord avec le principe que vous énoncez; c'est l'argent des contribuables comme vous et vous avez le droit de savoir où ça va. Je pense qu'il y a des formules qui commencent à être plus adaptées et rejoignent un peu ces objectifs. Ce qui m'intéresse surtout c'est le rôle que vous pourriez jouer comme groupe-ressource pour l'utilisation de ces fonds-là en fonction de la création d'emplois. Cela, c'est un élément dont j'ai pris note et...

**M. Dignard:** On serait prêt à jouer ce rôle.

**Le président:** D'accord.

**M. Doré:** Il y a quelque chose... Vous parliez d'enthousiasme ou d'optimisme pour les années 80. Il est certain que sans cet enthousiasme, sans cet optimisme-là, on n'oserait même pas se présenter ce matin ici. On a confiance et on croit à la possibilité de développement au niveau local ou même au niveau provincial.

• 1125

Il y a certainement des efforts qui ont été faits dernièrement pour mettre au point certains programmes en français. Par contre, je sais aussi qu'il est question d'élection tout prochainement et je pense que c'est le seul aspect qui est malheureux; c'est au niveau de la politique. Moi, je suis bien heureux de voir que finalement, on va avoir quelque chose au niveau des ministères des services sociaux et communautaires en français. Le gouvernement ontarien organise cela et je suis heureux de voir cela. Par contre je me demande si cela va être seulement pour cette année parce qu'il y a une élection qui s'en vient. Est-ce que cela va être répété? Là, je regarde la façon dont les octrois ont été donnés, par exemple. Il y a un hôpital psychiatrique qui est nettement anglais à l'intérieur duquel on va essayer de bâtir une unité francophone, ce qui n'est pas une mauvaise chose. Eux, leur octroi était renouvelable d'année en année. Notre organisme, qui est francophone à la base, mais qui offre un service bilingue, et dont la langue d'administration est le français avait beaucoup moins d'argent et ce n'était pas renouvelable chaque année. C'est seulement pour une période de trois ans et cela doit être réévalué à la fin de cette période pour voir si cela va continuer ou non.

Alors, il y a toujours l'élément politique là-dedans et c'est ce qui fait que je me demande jusqu'à quel point on a réellement l'intention de développer cette chose-là. Si mon optimisme et mon enthousiasme demeurent, il y a toujours une certaine inquiétude, une certaine crainte: est-ce une charité qu'on nous

## [Traduction]

areas, I think there are 33 gray areas between the federal and provincial governments; there must be some way of checking where the money goes. In any case, we do not know what happens to it... we would like to use it for very specific purposes.

**The Chairman:** I have made a note of your suggestion; without trying to remove the government's responsibility entirely, I can tell you that control procedures are becoming increasingly stringent. However, you will appreciate that we do not want to intervene in matters that come under provincial jurisdiction and, of course, the provinces often raise the issue of honesty... I personally agree with the principle you have mentioned; the money comes from the taxpayers and you are entitled to know where it goes. I think that procedures are becoming more appropriate and meet these objectives to some extent. I am particularly interested in the role you could play as a resource group in using these funds for job creation. I have made a note of this point and...

**Mr. Dignard:** We would be prepared to play such a role.

**The Chairman:** Fine.

**Mr. Doré:** There is one point I wanted to mention. You spoke about enthusiasm or optimism for the eighties. It is clear that without such enthusiasm or optimism, we would not even be here this morning. We are confident and we think that there could be development at the local or even the provincial level.

There are efforts which have been made recently to set up some programs in French. However, I also know that there is talk of an election in the very near future and I think the political aspect is the only unfortunate factor. I am very pleased to see that we will finally have some social and community services in French. I am pleased to see this effort made by the Government of Ontario. On the other hand, I wonder whether such programs will only last one year since there is an election in the offing. Will they be continued? I also look at the way grants are given, for example. They are going to try to set up a francophone unit in a psychiatric hospital which is clearly an English-speaking institution; this is not a bad idea. That hospital's grant was renewable from one year to the next. Whereas our agency, which is essentially francophone, but which offers bilingual services, and which is run in French, has far less money and the grant was not renewable every year. It is a three-year grant which must be reassessed at the end of the period to determine whether it should be continued or not.

So we are always faced with the political factor. That is why I am wondering whether the government really intends to develop these services. Although I remain optimistic and enthusiastic, there is a nagging doubt, a nagging fear, that I cannot get away from: Are we merely being given charity? For



*[Text]*

fait là? Pour le moment, la question de 1979, 1980, 1981, c'est qu'il faut avoir du bilinguisme, il faut développer des services en français. Est-ce que cela va être là demain? Si le gouvernement gagne l'élection et s'il y a une autre priorité qui est établie par un autre groupe de pression, est-ce que cela va changer?

**Le président:** Vous voulez que cela soit un droit assuré plutôt qu'un jeu des politiciens, une sorte de privilège? Je suis tout à fait d'accord avec vous.

**M. Doré:** Oui et c'est cela le sens du rapatriement de la Constitution et des changements qu'on essaie d'apporter. Je pense que c'est difficile pour un anglophone de comprendre ce qu'un francophone peut penser. Quand on fréquentait l'école, au primaire et au secondaire, (moi, quand je suis passé par là, c'était les Clercs de Saint-Viateur et les sœurs) on nous disait qu'on devait être fier d'être francophone, qu'on devait conserver notre langue, qu'on devait l'apprendre, et ainsi de suite et je l'ai cru. Aujourd'hui, je me retrouve dans un monde qui me dit que... Eh bien, si je n'avais pas eu la capacité d'apprendre les deux langues, si j'avais bien appris mon français mais pas mon anglais, peut-être que je serais très mal pris aujourd'hui. Il y a cette incertitude tout le temps et je pense que c'est cela qui est malheureux. Si on pouvait avoir la certitude que cela va exister! Il y a un potentiel de développement énorme au point de vue de la littérature, de la production littéraire, de l'industrie du livre, au point de vue de l'éducation, des services spécialisés, à tous les niveaux et non seulement cela serait-il profitable en l'Ontario, mais aussi dans d'autres provinces et même à l'extérieur du Canada. C'est que la perspective française nord-américaine est différente à plusieurs niveaux de la perspective française européenne. Ce qu'on pourrait contribuer au point de vue développement de livres français qui seraient accessibles à l'extérieur du Canada aussi bien qu'au Canada serait énorme aussi.

**The Chairman:** Bruce?

**Mr. Lonsdale:** Thank you, Mr. Chairman.

Perhaps, judging by your last comments and by what Mr. Marceau has indicated, you then see the entrenchment of minority language rights as a very positive step forward in ensuring that you, through legal and legitimate means, can make representations to have francophone educational services provided, without having to worry about when the next election is and how long the promises are going to be kept, or indeed if there are even going to be any promises. Am I gathering correctly, then, that the entrenchment of these minority language rights, you feel, ought to be a very positive and a reasonable step for the government to pursue?

**Mr. Doré:** From my standpoint, yes, very much so.

**Mr. Dignard:** Without the slightest doubt.

**M. Tassé:** Certainement que je serais en faveur, c'est le minimum qu'on puisse demander, du maintien de l'article 133 pour la province de l'Ontario.

**Mr. Lonsdale:** During your discussion, I missed some of the statistics that you might have given because the translation seemed to have gone dead. You talked about the high failure

*[Translation]*

1979, 1980 and 1981, the policy was that there had to be bilingualism, that services in French had to be developed. Will it be the same in the future? If the government wins the election and if another priority is established by another pressure group, will the situation change?

**The Chairman:** You want this to be a guaranteed right rather than a game politicians can play, a privilege they can grant? I could not agree more.

**Mr. Doré:** Yes, and that is the issue involved in the patriation of the constitution and the changes we are trying to introduce. I think it is hard for an anglophone to understand how francophones feel. When we were in primary and secondary school—in my day the schools were run by the clerks of Saint-Viateur and by nuns—we were told that we should be proud to be francophones, that we should keep our language, that we should learn it and so on, and I believed what I was told. Today, I find myself in a world that says... If I had not been able to learn both languages, if I had learned French well but not English, I might not be very well accepted today. We live with a constant uncertainty, and I think that is the unfortunate part. If we could only be sure that our language will exist in the future! There is a tremendous potential for development in literature, book publishing, education, and specialized services at all levels. This would be profitable, not only to Ontario, but also in other provinces and even outside of Canada. The French perspective in North America is different in a number of ways from the French perspective in Europe. We could also make an enormous contribution to developing French books which would be available both in Canada and abroad.

**Le président:** Bruce?

**M. Lonsdale:** Merci, monsieur le président.

D'après vos derniers commentaires et d'après ce que M. Marceau a dit, vous pensez que l'enchâssement des droits linguistiques des minorités serait un pas en avant très positif. Avec cela, vous pourriez demander très légitimement d'avoir de l'enseignement en français, sans vous préoccuper de la prochaine élection ni des promesses éventuelles ni de leur durée. Ai-je raison de dire que vous estimez que l'enchâssement des droits linguistiques des minorités serait une démarche très positive de la part du gouvernement?

**M. Doré:** De mon point de vue, oui, très certainement.

**M. Dignard:** Sans aucun doute.

**Mr. Tassé:** I certainly agree. The very least we can ask is that Section 133 be applied to Ontario.

**M. Lonsdale:** Certaines des statistiques que vous avez évoquées pendant la discussion m'ont échappé car l'interprétation semble alors avoir cessé de fonctionner. Vous mentionniez le

*[Texte]*

rate of francophones in the educational system. Do you have any figures to back that up?

**Mr. Dignard:** Nous avons des statistiques. We have statistics for the participation rate of 4.2 compared to the 8 per cent national average, and 12 per cent for anglo-Quebecois at their post-secondary institutions.

**Mr. Lonsdale:** Now, are you speaking of the national average or are you speaking in relation to anglophones in northern Ontario as compared with francophones in northern Ontario?

**Mr. Dignard:** No, no. I am giving you the first figure which is 4.2 per cent, and that is the franco-Ontarian post-secondary participation.

**Mr. Lonsdale:** Okay. You are referring specifically to post-secondary participation.

**Mr. Dignard:** That is right; collegiate and university. The 8 per cent is the post-secondary average for all Canadians.

**Mr. Lonsdale:** For all Canadians. Have you any figures though for just northern Ontario?

**Mr. Dignard:** No.

**Mr. Lonsdale:** Have you any figures for just northern Ontario francophones? Or is the 4.2 figure a francophone figure for Canada?

**Mr. Dignard:** No, no. Franco-Ontarians.

**Mr. Lonsdale:** Franco-Ontarians.

**Mr. Dignard:** Provincial. That is right.

**Mr. Lonsdale:** And the national average is 8, you say.

**Mr. Dignard:** That is right. Those are very difficult numbers to obtain.

**Mr. Lonsdale:** Thank you. What I am trying to learn is whether or not you have anything for the English-speaking individuals from northern Ontario in particular, or even for Ontario in terms of failure rates, drop-out rates, in post-secondary education?

**Mr. Dignard:** No, but I could obtain those numbers.

**Mr. Lonsdale:** Yes. You see the analysis that I am driving at comes from the fact that I live in northern Ontario too and I find that the guys I went to school with, whether they be English or French, have dropped out; they have not got a higher education; have difficulty finding jobs; so I am just wondering if that is ...

**Mr. Dignard:** It could be a double problem related ...

**Mr. Lonsdale:** ... conducive to just being a francophone in northern Ontario? Or is it just being a northern Ontarian in relation to the rest of this province? That is the kind of thing I am trying to visualize. Is that our problem because we are in northern Ontario more so than whether we are anglophone or francophone?

*[Traduction]*

taux très élevé d'échecs des francophones dans le système d'enseignement. Avez-vous des chiffres à l'appui?

**M. Dignard:** We do have statistics. Nos données indiquent un taux de fréquentation de 4.2 chez les francophones alors que la moyenne nationale est de 8 p. 100 et que le taux observé chez les anglo-québécois, au niveau post-secondaire, est de 12 p. 100.

**M. Lonsdale:** Le taux relatif aux francophones du nord de l'Ontario est-il établi par rapport à celui des anglophones de la même région ou par rapport à la moyenne nationale?

**M. Dignard:** Non, non. La première statistique, celle de 4.2 p. 100, correspond au taux de fréquentation des franco-ontariens du niveau post-secondaire.

**M. Lonsdale:** C'est bien. Vous parlez précisément de la scolarisation post-secondaire?

**M. Dignard:** C'est exact, du taux d'inscription aux niveaux collégial et universitaire. quant au 8 p. 100, il représente la fréquentation nationale moyenne pour l'ensemble du Canada.

**M. Lonsdale:** Pour l'ensemble du Canada. Disposez-vous aussi de données ne portant que sur la région du nord de l'Ontario?

**M. Dignard:** Non.

**M. Lonsdale:** Avez-vous des chiffres correspondant uniquement au taux de scolarisation des francophones du nord de l'Ontario et le pourcentage de 4.2 vaut-il pour l'ensemble des francophones au pays?

**M. Dignard:** Non, non. Il correspond à la situation des franco-ontariens.

**M. Lonsdale:** A celle des franco-ontariens.

**M. Dignard:** C'est exact, il s'agit de statistiques provinciales.

**M. Lonsdale:** Et vous avez bien dit que la moyenne nationale est de 8 p. 100.

**M. Dignard:** C'est exact. Ce sont des données très difficiles à obtenir.

**M. Lonsdale:** Merci. J'essayais de savoir si vous disposez de chiffres quelconques au sujet de la situation des anglophones du nord de l'Ontario ou même de celle de tout l'Ontario, c'est-à-dire leurs taux d'échec et d'abandon au niveau post-secondaire.

**M. Dignard:** Non, mais je puis les obtenir.

**M. Lonsdale:** Oui. Vous savez, j'habite moi aussi dans le nord de l'Ontario et si je vous ai posé ces questions, c'est que j'ai remarqué que mes condisciples, qu'ils aient été anglophones ou francophones, abandonnaient leurs études. Ils n'ont pas eu d'enseignement post-secondaire et ont de la difficulté à se trouver du travail. Je me demande donc si ...

**M. Dignard:** Il pourrait s'agir d'un problème.

**M. Lonsdale:** ... cela tient uniquement au fait d'être francophone dans le nord le l'Ontario ou plutôt simplement d'être du nord de l'Ontario par rapport aux autres régions de la province. C'est ce que j'essaie de tirer au clair. Avons-nous davantage de difficultés parce que nous vivons dans le nord de l'Ontario que parce que nous appartenons au groupe anglophone ou francophone?

## [Text]

**M. Dignard:** Moi, je dirais alors qu'on est doublement minoritaire. Si on prend l'exemple de la situation il y a dix ans, avec les...

**Mr. Lonsdale:** So if we are abused, you are abused even more. What is the proper term? If we are at a disadvantage, the francophone's disadvantage is even greater.

**Mr. Dignard:** That is right. Well, one way to answer that is to take a look at the public high school say 10, 12 years ago prior to the opening of French high schools.

Then we had French units and some professors who are still living today tell us that the rate at which the franco-Ontarians left school was abnormally high because they did not have their identity. From that same logic we say, since we do not have a specific structure nor are there programs for the franco-Ontarians, we still do not come out at par.

**Mr. Doré:** I am not originally from northern Ontario. I am from southern Ontario, the City of Cornwall. It is a fairly bilingual city with about 50-50 population and, at the time I went through school, there was no follow-up to the primary school. We went from not a completely French system but a fairly French system to what was considered to be an English system at that time. What I mean to say is that it is not necessarily English-French; the combination could be French and German or anything. But I think the important thing in this is that the context in which you live and start your preparation to be a member of society, it is important that there be some continuity there; if there is not, then it is extremely difficult for people to adjust after 8, 9 or 10 years of one system of education and they are not the same, but one system of education with its set of values and then to change to the other. You lose in that period. Although some people may be able to do very well in both worlds, others do not so well. So when changes are brought along and there is lack of continuity, it taxes those people's resources that much more with the result that the drop-out rate will be higher in consequence.

•1115

**Mr. Lonsdale:** You talked about the assimilation rate of the francophone into, I presume, the anglophone society. The integration that you talked about how do you judge that? What is your criterion? If an individual has come through primary education in a French school, through secondary education in a French school and suddenly is forced to take perhaps predominantly English courses in Laurentian University or in Toronto University or in Queen's University or whatever—if he has to go on to an anglophone system of post-secondary education, is that the only criterion on use to say that that person has become assimilated or is there some basis on which you are making those assumptions. Because I could speak French through Grade 13 and take an English university program but still not have become assimilated perhaps more marketable but not assimilated.

## [Translation]

**Mr. Dignard:** In my opinion, we are twice in a minority situation. If we go back to what existed 10 years ago, with the...

**M. Lonsdale:** Par conséquent, si nous sommes lésés, vous l'êtes encore davantage. Comment exprime-t-on cela précisément? Si nous sommes désavantagés, les francophones le sont encore plus.

**M. Dignard:** C'est exact. Pour répondre à cela, on peut revenir à la situation scolaire existant il y a environ dix ou douze ans, avant l'ouverture d'écoles françaises.

Nous avions alors des unités françaises et certains enseignants d'alors nous disent que le taux d'abandon chez les franco-ontariens était anormalement élevé parce que ces derniers n'avaient pas leur identité. Le même raisonnement vaut maintenant; étant donné que nous ne disposons encore ni d'une structure distincte ni d'un programme conçu spécialement pour nous, nous ne sommes pas encore sur un pied d'égalité.

**M. Doré:** Je ne suis pas originaire du nord de l'Ontario mais du sud, de la ville de Cornwall. Or, dans cette collectivité relativement bilingue, où les deux groupes sont à peu près à égalité, mais il n'y avait pas de système secondaire français pour prendre le relais du primaire lorsque j'y ai étudié. Nous passions donc d'un système pas complètement mais relativement français au système anglais de l'époque. Là où je veux en venir, c'est que ce n'est pas nécessairement la combinaison de l'anglais et du français qui est un facteur déterminant, ça pourrait être le français et l'allemand ou une autre langue encore. Ce qui compte toutefois à mon avis, c'est que dans le milieu où l'on vit et où l'on se prépare à devenir un membre actif de la société, on bénéficie d'une certaine continuité. Faute de cela, il est extrêmement difficile pour un étudiant de passer à un nouveau système d'enseignement après 8, 9 ou 10 ans dans un réseau différent. En effet, chaque système véhicule ses propres valeurs auxquelles il faut s'adapter. Or, cette période d'adaptation joue en notre défaveur car même si certains étudiants s'adaptent bien à ces deux mondes distincts, d'autres le font plus difficilement. Par conséquent, lorsque de tels événements se produisent, il y a une rupture, ce qui mine beaucoup plus les ressources des étudiants, avec le résultat que les taux d'abandon seront plus élevés.

**M. Lonsdale:** Vous avez parlé du taux d'assimilation des francophones, je suppose, par les anglophones. Quel est votre point de vue sur cette intégration? En outre, à quelles normes vous reportez-vous pour établir cela? Si quelqu'un a bénéficié d'un enseignement en français au primaire et au secondaire, puis se trouve forcé de suivre probablement surtout ces cours en anglais, soit à l'université Laurentienne, soit à l'Université de Toronto, soit encore à Queen's, bref, s'il doit s'inscrire dans un établissement post-secondaire en anglais, cela constitue-t-il la norme sur laquelle vous vous appuyez pour affirmer qu'il est assimilé, ou y a-t-il d'autres faits dont vous tenez compte. Il se peut que j'aie parlé français jusqu'en troisième année, puis que je m'inscrive à un programme universitaire anglais, sans pour autant m'assimiler. J'en ai peut-être même retiré des avantages, mais je n'ai pas été assimilé.



## [Texte]

**Mr. Doré:** I think that is a good point in the question of assimilation. I can speak English fairly well for a person who is French, and yet I do not consider myself to be assimilated. It was a necessity for me to learn the English language, to be able to function not only in Ontario but in North America. In the assimilation part I think I lost something at the professional level in having taken my courses in English, although not terminology wise, because I am much less flexible in French today at a professional level than I am in English. I have learned the terminology in English and I wrote all my papers in English. The books I have read are English, but there were not that many French books to read anyway so I guess it did not matter that much.

• 1130

But in terms of my personal development and in terms of my orientation towards the field in which I work, that orientation, and I do not like to say English, is more that tradition than it would be French. There are differences in the way people approach different problems, philosophies that are espoused by people who have a French background and culture are different, and there are differences even from an economic standpoint, such as co-operative movements and that kind of thing. There is more of a social orientation on the part of the French, I think, than, although it is not really English, I will call it the other system. It is a different philosophy of life, a different orientation and so the services that are offered in Quebec from a social standpoint are organized differently from those offered in Ontario and there is more effort on co-operative movements and such things.

It is that kind of assimilation I think that takes place at some level. I do not think of myself as being an assimilated person but I think it makes it that much more difficult to be able to develop with continuity and to be able to go back and serve the people who are going to be speaking to you in French with a technology and a way of thinking that for four or five, six years has been totally in English.

**Mr. Lonsdale:** You are raising another interesting point in terms of people who have gone on to predominantly French language educational institutions in the post-secondary level, whether they go to the University of Montreal or they go to Paris or wherever.

I do not know how you would statistically follow this, but do you find any of those individuals who come back into northern Ontario come back to try to upgrade and to improve the educational opportunities for the francophones in this area, or even though they have taken French education, do they become assimilated in Montreal, in Toronto or in Quebec City? I should not say assimilated, but accustomed to living in a larger urban centre. Do you find that, or have you got anything to ... ?

**Mr. Doré:** That is an extremely complex question to answer. Strictly from an opinion standpoint, I think that once people leave to go to cities like Montreal and Ottawa, it does not take much time to figure out that cities like Montreal and Ottawa from a francophone standpoint have more to offer because there are more people there and perhaps have been in existence

## [Traduction]

**M. Doré:** Je crois que vous soulevez quelque chose d'important au sujet de l'assimilation. Je suis en mesure de m'exprimer relativement bien en anglais pour un francophone et malgré cela, je ne me considère pas assimilé. J'ai dû apprendre l'anglais pour pouvoir travailler non seulement en Ontario mais en Amérique du Nord. Je crois que du côté assimilation, j'ai perdu quelque chose au niveau professionnel car j'ai suivi mes cours en anglais. Naturellement je n'ai pas perdu au point de vue terminologie, mais j'ai moins de facilité à m'exprimer en français maintenant au niveau professionnel qu'en anglais. J'ai appris la terminologie anglaise et j'ai rédigé mes examens en anglais. Les livres que j'ai lus étaient en anglais et de toute façon il n'y avait pas beaucoup de livres en français dans ces matières, aussi cela n'avait pas beaucoup d'importance.

Mais au point de vue enrichissement personnel et au point de vue orientation dans le domaine où je travaille à l'heure actuelle, je dirais qu'il s'agit plus d'une tradition anglaise que française. Je dirais que selon les peuples, on aborde les problèmes d'une façon différente. Les conceptions sont différentes pour ceux qui ont des antécédents et une culture française et même du côté économique, on aborde les questions sous un angle différent, par exemple sous l'angle coopératif... Du côté français, l'orientation est plutôt sociale; par conséquent, je qualifierais l'autre système non pas de système anglais mais «d'autre système». Dans cet autre système, la conception de la vie, de l'orientation et des services sociaux sont différents de ceux qui sont offerts au Québec. Les services offerts au Québec sont organisés différemment de ceux de l'Ontario et sont plus axés vers les mouvements coopératifs, etc.

C'est donc ce genre d'assimilation qui se produit à un certain niveau. Je ne prétends pas être assimilé, mais il est plus difficile lorsqu'on vit dans un autre contexte de revenir épouser la façon de voir de ceux qui vous parlent en français, qui utilisent une technologie et une façon de penser que vous n'avez pas utilisée pendant 4, 5 ou 6 ans.

**M. Lonsdale:** Vous soulevez ici une question extrêmement intéressante, c'est-à-dire celle des gens qui, au niveau post-secondaire, ont suivi des cours d'institutions francophones surtout, qu'il s'agisse de l'Université de Montréal, des universités de Paris, etc.

Je ne sais pas comment on pourrait du côté statistique poursuivre cette question, mais est-ce que vous croyez que lorsque ces personnes reviennent dans le nord de l'Ontario, elles reviennent dans le but d'améliorer les installations d'enseignement des francophones, ou plutôt, que même si elles ont fréquenté des écoles françaises, elles se sont assimilées au mode de vie d'une plus grande ville comme Montréal, Toronto ou Québec? Est-ce que vous avez remarqué qu'il en était ainsi ou ... ?

**M. Doré:** Voilà une question à laquelle il est très difficile de répondre. Je crois qu'une fois que les gens ont quitté une ville pour se rendre dans de grands centres comme Montréal ou Ottawa, il est évident que pour un francophone, il y a plus de possibilités dans ces centres, peut-être parce qu'il y a plus de monde, que ces centres existent depuis longtemps, ou peut-être

*[Text]*

a bit longer, for a whole bunch of reasons. That sometimes influences whether people come back or not, but I think what is probably more important is from the standpoint of job opportunities in northern Ontario. Once a person gets those kinds of qualifications there are not that many positions open in institutions that are viable. If somebody goes through all that system in French, then when they come back and what to get a job in Sudbury, they find there are no French systems in Sudbury.

**Mr. Lonsdale:** But that would be the same for a francophone who has been educated in English at a post-secondary level who may have gone away to Toronto, to Queen's, or even to Laurentian for that matter, he finds the opportunities are still not sufficient to warrant him coming back into northern Ontario to work.

**Mr. Doré:** It would be a lot easier for me or for somebody who has gone through the English schooling system, especially at a post-secondary level, to accept work in the institution that exist at this point in time. It would be easy for me to walk into an institution where all the secretaries are English and all the communication is in English and fit right in. It would be more difficult for somebody who had gone through the whole educational system in French to do that, I would imagine. I am not sure about that, but I am saying from an opinion standpoint, I would think it would be harder for somebody who has gone through...

• 1135

**Mr. Lonsdale:** I think it is hard to gauge the level of disadvantage. Are we disadvantaged because of our geographic region and our position in relation to southern Ontario and to the larger job markets, or are we disadvantaged because we are anglophone in Montreal or in Quebec or a francophone in northern Ontario? I am trying to say that perhaps some of the problems are not just specifically designed because there is not sufficient opportunity for francophones. I am perhaps espousing the ideal that there is not sufficient opportunity for anybody in northern Ontario, in relation to the opportunities that are provided by the large urban centres.

You talked about services, you talked about the need for psychiatrists, accountants, pharmacists, doctors, dentists, social workers. I come from the town of Cobalt and we tried for years to get a doctor or a dentist. We did not care if he spoke Chinese or French, or English, but we still could not get one. I know you are at a disadvantage because of the language problem, but all of us in northern Ontario, I think share the same kind of disadvantage strictly because of our geography and perhaps our economic situation.

**M. Tassé:** Je pense qu'à ce moment-là, vous avez raison quand vous dites qu'effectivement, les marchés du travail du sud de l'Ontario ou, en fait, du sud du Canada sont beaucoup plus avantageux et attirent beaucoup plus la main-d'œuvre spécialisée.

A ce moment-là, ce qui rend le nord de l'Ontario ou le nord du Canada défavorisés, parce qu'il y a une espèce... On

*[Translation]*

pour toutes sortes d'autres raisons. Tous ces facteurs auront leur influence quant à savoir si les gens reviendront ou non dans le nord de l'Ontario, mais je crois que la question revêt plus d'importance du côté des possibilités d'emploi dans le nord de l'Ontario. Une fois que les gens ont acquis ce genre de compétences, nous n'avons pas tellement d'emplois à leur offrir. Si une personne a suivi tous ses cours en français, lorsqu'elle revient chercher un emploi à Sudbury, elle s'aperçoit qu'il n'y a pas de système français à Sudbury.

**M. Lonsdale:** Mais ce serait la même situation pour un francophone qui a suivi ses cours en anglais au niveau post-secondaire et qui s'est rendu à Toronto, à Queen's, ou même à l'Université Laurentienne. Pour lui aussi, dans le nord de l'Ontario, il ne trouvera pas de possibilités suffisantes d'emploi pour répondre à ses compétences.

**M. Doré:** Il serait beaucoup plus facile pour moi ou pour quelqu'un d'autre qui a reçu son éducation dans le système anglais, particulièrement au niveau post-secondaire, d'accepter de travailler dans les institutions actuelles. Il me serait facile de m'intégrer dans une institution où tous les secrétaires travaillent en anglais et où toute la communication se fait en anglais. Ce serait plus difficile, je suppose, pour quelqu'un qui a fait toutes ses études en français. Je n'en suis pas persuadé, mais j'imagine que ce serait plus difficile pour quelqu'un qui a fait...

**M. Lonsdale:** Je crois qu'il est difficile de juger à quel point il y a des avantages. Sommes-nous désavantagés à cause de notre géographie, à cause de notre situation par rapport au sud de l'Ontario où le marché de l'emploi est plus considérable, ou le sommes-nous parce que nous sommes des anglophones à Montréal ou à Québec, ou des francophones dans le nord de l'Ontario? Je veux dire en fait qu'il se peut que certains des problèmes ne proviennent pas expressément du fait qu'il n'y a pas suffisamment d'occasions pour les francophones. Je vous soumets l'idée qu'il n'y a peut-être pas suffisamment d'occasions pour quiconque dans le nord de l'Ontario comparativement aux perspectives offertes dans les grands centres urbains.

Vous avez parlé des services; vous avez dit qu'il fallait des psychiatres, des comptables, des pharmaciens, des médecins, des dentistes et des travailleurs sociaux. Je viens de Cobalt où nous avons essayé pendant des années de trouver un médecin ou un dentiste. Il aurait pu parler chinois ou français ou anglais, mais nous n'arrivions toujours pas à en trouver un. Je sais que vous êtes désavantagé à cause de la langue, mais nous, dans le nord de l'Ontario, nous souffrons tous du même désavantage tout simplement à cause de notre situation géographique et peut-être même de notre situation économique.

**Mr. Tassé:** I think you are right in saying that in fact the southern Ontario or even the southern Canada job markets are much more appealing and draw a greater number of skilled labour.

This of course disadvantages northern Ontario and northern Canada since there is a kind of—we might even compare this

## [Texte]

pourrait peut-être même se comparer à une espèce de pays du Tiers-monde. Dans le nord, on est défavorisés parce qu'il y a une espèce de fuites des cerveaux vers les grandes corporations ou vers les endroits où sont situées les grandes industries. Vous aviez, en ce sens-là, effectivement raison.

**Mr. Lonsdale:** What about College de Hearst? What kinds of programs does it offer? Is there any special level? Is there a Master's level or is it just strictly B.A.? What kinds of courses are offered there in terms of post-secondary education?

**M. Dignard:** Pour débiter, le collège de Hearst est un collège affilié à l'Université Laurentienne, qui ne donne absolument aucun cours de maîtrise.

J'ai ici le guide du ministère des Collèges et Universités. Il y a des cours en sociologie, quelques cours d'arts, pratiquement rien en sciences, un peu en commerce. C'est un collège affilié à l'Université Laurentienne, ce n'est pas un collège autonome.

**Mr. Lonsdale:** Is the instruction in French solely?

**M. Dignard:** Oui.

**Mr. Lonsdale:** Where do they get their funding from then?

**M. Dignard:** De l'université Laurentienne.

**Mr. Lonsdale:** Laurentian has funding for bilingual or francophone education in Hearst but they are not prepared to do it to any large extent in Sudbury?

**M. Dignard:** C'est ça, spécifiquement en commerce.

**Mr. Lonsdale:** Why is Hearst more successful at coercing them than your group locally?

**M. Dignard:** A Hearst ce sont des francophones qui prennent les décisions pour les francophones. C'est ça la réponse.

**Mr. Lonsdale:** But it was not the people of Hearst who made the decision to locate a subcampus in Hearst, That decision had to be made at Laurentian University or in Sudbury, someplace.

**M. Dignard:** Cela, je l'ignore.

**M. Tassé:** Si je pouvais me permettre, quand on parle de *marketing* pour l'institution universitaire, si l'on parle, disons, à partir du parallèle de Timmins en allant vers le nord, une grande partie de la population est francophone. Donc, à ce moment-là, si l'on veut avoir une institution viable ou rentable, il faut donc offrir des programmes qui vont satisfaire les besoins de la majorité de la population.

Donc, l'ensemble des programmes qui sont disponibles à ce niveau...

**Mr. Lonsdale:** All right. How many people then who are predominantly francophone are refusing to go to Laurentian University in Sudbury because there is not any bilingual education? You talk about Hearst having to be possible simply because they speak French up there—the community is French, and in order to make it viable, they have to provide those French services because otherwise the people cannot take the course. Has there been any indication of how many francophones then have failed to attend Laurentian University simply because there was not any bilingual services or bilingual education...

**M. Dignard:** Oui, on a des cas très actuels. Parfois, quelqu'un qui veut obtenir un bac spécialisé en psychologie doit

## [Traduction]

area in a way to a third world country. In the North, we are disadvantaged because there is a kind of brain drain favouring large corporations or the areas where one finds large industry. From that point of view, you are quite right.

**M. Lonsdale:** Et que dire du Collège de Hearst? Quel genre de programmes y offre-t-on? A quel niveau? Offre-t-on des cours au niveau de la maîtrise ou seulement au niveau du baccalauréat? Quel genre d'études post-secondaires y offre-t-on?

**Mr. Dignard:** First of all, the Collège de Hearst is affiliated to the Laurentian University and gives no masters' level course.

I have here a guide from the department of Colleges and Universities. Courses are offered in sociology, a few in arts, almost nothing in science, a few in business. This college is affiliated with the Laurentian University and is not autonomous.

**M. Lonsdale:** Les cours se donnent uniquement en français?

**Mr. Dignard:** Yes.

**M. Lonsdale:** Comment sont-ils financés?

**Mr. Dignard:** By the Laurentian University.

**M. Lonsdale:** L'Université Laurentienne subventionne l'enseignement bilingue ou en français à Hearst, mais ne semble pas disposée à le faire sur une grande échelle à Sudbury?

**Mr. Dignard:** That's right. More specifically in business.

**M. Lonsdale:** Comment se fait-il que Hearst ait réussi à les convaincre plus facilement que votre groupe?

**Mr. Dignard:** In Hearst, francophones are making the decisions affecting francophones. That's why.

**M. Lonsdale:** Toutefois, ce ne sont pas les habitants de Hearst qui ont décidé de l'existence d'un campus secondaire à Hearst. Cette décision a dû être prise à l'Université Laurentienne, à Sudbury, à quelque part.

**Mr. Dignard:** That, I do not know.

**Mr. Tassé:** With your permission, if you think of a university in terms of marketing, and if we look at the map starting in Timmins and draw a parallel toward the north, we see that a large part of the population is French speaking. That being the case, if one wishes a viable or profitable institution, then programs must be offered in answer to the needs of the majority of the population.

Therefore, most of the programs available at that level...

**M. Lonsdale:** Très bien. Dans ce cas, combien de personnes d'expression surtout française refusent d'aller à l'Université Laurentienne à Sudbury parce qu'il n'y a pas d'enseignement bilingue? Vous avez dit qu'à Hearst c'était possible tout simplement parce que l'on parle français là-bas, que la localité est francophone et qu'afin de rendre l'opération rentable, il faut offrir des services en français sinon les gens ne suivraient pas de cours. Avez-vous la moindre idée du nombre de francophones qui ne sont pas allés à l'Université Laurentienne tout simplement parce qu'on n'y offrirait aucun service bilingue, aucun enseignement bilingue...

**Mr. Dignard:** Yes, we have cases in point. For instance, it happens that someone studying towards a B.A. with honours in



**[Text]**

s'en aller à Ottawa parce qu'ici, cela lui prendrait deux ans au lieu d'un, seulement pour suivre ces cours en français. Il y a des exemples innombrables d'étudiants qui quittent la région pour aller dans d'autres universités parce que les cours sont offerts en français.

J'aimerais revenir à Hearst. S'ils offrent huit ou dix programmes, c'est beau; il n'y a aucun cours spécialisé. Il y a un peu de sciences politiques, un peu d'économie, un peu de service social, de la sociologie. Ils ont le commerce, nous on ne l'a pas, un peu d'anthropologie, mais les programmes sont très restreints. Il y a peut-être 60 étudiants à plein temps à Hearst, c'est le maximum.

J'aimerais revenir à votre question de tout à l'heure. Il serait utopique de penser que les Franco-ontariens pourraient vivre dans une société parallèle où ils pourraient vivre pleinement en français et uniquement en français. Ce n'est pas le but de notre exposé. Ce qu'on dit aujourd'hui, c'est qu'on devrait au moins avoir accès à la formation en français. Si le milieu de travail est anglais, on va en prendre notre parti puisqu'on est minoritaire. Mais il ne faut tout de même pas être doublement minoritaire, il ne faut quand même pas exagérer. Il y a quand même de graves injustices et il faut les corriger. C'est ce qu'on dit. On ne veut montrer personne du doigt, mais collectivement, on est désavantagé.

**Mr. Doré:** I think that is an important point in terms of this presentation. The essence of it is that there are certainly accrued benefits that can be brought to both Sudbury locally and Canada if there is the possibility of having information in French for French people. I think what they will be able to contribute, not only at a local level but I think at a country level, is going to be that much more. Every person who does not make it through the school system and quits early in Grade 9, 10, 11, or whatever, costs this country that much more in terms of undeveloped resources and in terms of lack of flexibility in order to be able to participate in the kind of economy that we have.

**Mr. Lonsdale:** Okay. Just a question on Hearst. The professors there are presumably bilingual or at least Francophone. Do you know their origins? Are they from the local area or have they come from other sources? What I am trying to get at is, why would Hearst be successful in attracting Francophone instructors, Francophone teachers or professors, and Laurentian would not be? Is it a lack of will? Surely, we cannot assume that Hearst would be more attractive than Sudbury.

**M. Tassé:** Évidemment, je pense qu'il faut revoir un peu l'histoire du Collège de Hearst qui était un collège privé il y a plusieurs années. Le collège a recruté sa main-d'œuvre spécialisée au niveau de la région. Une bonne partie des personnes qui enseignent au Collège de Hearst sont originaires de la région même. Je pense surtout aux personnes qui enseignent au département de sociologie; ce sont des gens qui sont originaires de la région de Hearst, ce qui fait qu'ils ont intérêt, beaucoup d'intérêt même, à retourner dans leur coin d'origine.

**Mr. Lonsdale:** Okay. One final question. You mentioned the \$1.2 million that the federal government has given the Prov-

**[Translation]**

psychology must go to Ottawa because here, the course of study is two years instead of one in French. There are numerous examples of students leaving the area to go to other universities where courses are offered in French.

I would like to come back to the case of Hearst. Eight of 10 programs are offered at the most, and there are no honour courses. There are a few programs in political science, a few in economics, a few in social services and psychology. They also offer business which we do not have, and a few courses in anthropology, but the programs are very limited. There may be at the most 60 full-time students in Hearst.

I would like to come back to a question you asked a few moments ago. It would be utopia to think that Franco-Ontarians could live in a parallel society where they might live fully in French and only in French. That is not our object here. We are simply trying to demonstrate today that we must at least have access to French education. If the work environment is English, we will have to live with it since we represent the minority. Nevertheless, we should not have to be in the minority twice, let us not overdo it. Serious injustices exist and they must be corrected. That is all we are saying. We are not trying to single anyone out, but collectively, we are disadvantaged.

**M. Doré:** C'est là, un point important de cet exposé. L'essentiel, c'est de comprendre que Sudbury sur le plan local et le Canada pourraient certainement bénéficier grandement du fait que les francophones puissent se renseigner en français. Je crois que la contribution que ceux-ci pourront apporter, non seulement au niveau local, mais dans tout le pays, s'en trouvera accrue. Chaque personne qui abandonne l'école au début de la 9<sup>e</sup>, de la 10<sup>e</sup> ou de la 11<sup>e</sup> année, constitue une perte pour le pays en termes de ressources sous-développées et du point de vue du manque de souplesse qui permettrait à ces gens de jouer un rôle dans le genre d'économie que nous avons.

**M. Lonsdale:** Très bien. Laissez-moi poser juste une question sur Hearst. Les professeurs qui y enseignent sont, je le présume, bilingues ou tout au moins francophones. Savez-vous d'où ils viennent? S'agit-il de personnel local ou viennent-ils d'ailleurs? Voilà à quoi je veux en venir: pourquoi, à Hearst, réussirait-on à attirer des instructeurs francophones, des enseignants ou des professeurs francophones alors qu'à l'Université Laurentienne on ne le pourrait pas? Est-ce parce qu'on ne veut pas? Nous ne pouvons certainement pas présumer que Hearst est plus attirant que Sudbury.

**Mr. Tassé:** Obviously, one has to go over the history of the Collège de Hearst, a private college a few years ago. The college recruited its specialized personnel in the area. A good number of those teaching at the Collège de Hearst are from the area. I am thinking particularly of those who teach in the sociology department; these people are originally from Hearst and therefore are interested, quite interested in fact, in returning to their native area.

**M. Lonsdale:** Très bien. Une dernière question. Vous avez parlé de 1.2 million de dollars versé par le gouvernement

*[Texte]*

ince of Ontario. Is that specifically designed for providing French educational opportunities or what are the conditions under which that \$1.2 million is given?

**Mr. Dignard:** Ce à quoi je fais allusion s'appelle le fonds de bilinguisme et de biculturalisme attribué aux institutions bilingues à l'extérieur du Québec pour l'enseignement dispensé en français.

**Mr. Lonsdale:** It certainly does not seem to be very much money. For what they are doing with it, I do not think it is enough at all.

• 1145

You have heard a great deal of talk about writing into the Constitution requesting or asking or demanding or arbitrarily putting into place that Ontario should be forced to live up to the commitments or the parts of Section 133 of the BNA Act on bilingual court rooms, bilingual legislatures, and those kinds of things. The government making that step, or assuming that were done, whether it were done through the will of the federal government or the will of the Province of Ontario, of how much benefit would that really be to you in improving your educational opportunities—just Section 133, not the expansion of educational funding for francophone education; just the question of 133 and how it would directly apply to some of the problems you find yourselves in?

**Mr. Dignard:** First of all, Section 133, as you know, is the Ontario legislature and judiciary system, period; not all those things. That is where it stops: legislature and tribunals.

What would it give us? Well, plenty. First of all, the Province of Ontario would officially become partially bilingual. We would be able to contest any injustices through the court system. Presently we cannot do that. Therefore we are talking of collective rights, which we do not have at the present time; they are simply political privileges which could be taken away any time. That is the advantage.

**Mr. Doré:** I see that much as Serge does; and that is something we discussed earlier with the chairman: knowing that it is a right and not a political gesture; knowing that it is a right, that it is there and you do not have to re-question it, it is going to be there after the next election, it is going to be there whenever. That is worth an awful lot. It is worth an awful lot in confidence, in enthusiasm in developing a culture. Knowing that you exist by right and not by benevolence is important to that confidence and that optimism.

**Mr. Lonsdale:** Judging from the history of the present government's performance, judging from the fact that they seem to be very recalcitrant about doing that, would you then say it would be within the jurisdiction of the federal government to impose it on any province, or on all provinces? And then do you agree or disagree with Claude Ryan's assumption that it should come about, but not through any imposition on the provinces but simply as a will of the individual province? Would you support Ryan and Bill Davis or would you support

*[Traduction]*

fédéral à la province de l'Ontario. Cette somme est-elle destinée expressément à favoriser l'enseignement en français et à quelles conditions cet argent a-t-il été versé?

**Mr. Dignard:** I was alluding to something called the bilingualism and biculturalism fund whereby grants are made to bilingual institutions outside Quebec towards courses given in French.

**M. Lonsdale:** Cela ne me semble pas beaucoup. Compte tenu de tout ce qu'ils font, cela ne me semble pas suffisamment d'argent.

Vous avez beaucoup entendu parler du fait qu'on voulait intégrer dans la Constitution une prescription obligeant l'Ontario à respecter les engagements ou les parties de l'article 133 de l'Acte de l'Amérique du Nord britannique se rapportant à l'usage des deux langues dans les tribunaux, dans les assemblées législatives, etc... Le gouvernement fédéral ou le gouvernement de l'Ontario prenant cette initiative, quels seraient les avantages que vous en retireriez au point de vue amélioration des possibilités d'éducation. Je parle de l'article 133 et non pas de l'accroissement du financement dans le domaine de l'éducation pour l'instruction des francophones. Je ne parle que de l'article 133 et de la façon dont il profiterait à certains des problèmes que vous rencontrez.

**M. Dignard:** Tout d'abord, l'article 133, comme vous le savez, ne s'applique qu'à l'assemblée législative de l'Ontario et au système judiciaire de l'Ontario, et c'est tout.

Que nous donnerait-il? Beaucoup. Tout d'abord, la province de l'Ontario deviendrait officiellement partiellement bilingue. Nous serions en mesure de nous élever contre les injustices en nous servant du système des tribunaux et nous ne pouvons pas le faire à l'heure actuelle. Il s'agit donc de faire respecter les droits collectifs que nous n'avons pas à l'heure actuelle. Actuellement, tout ce que nous avons, ce sont des privilèges politiques qui peuvent être retirés n'importe quand.

**M. Doré:** Oui, je comprends aussi bien que Serge ce qu'il en est. Il s'agit ici de quelque chose dont nous avons discuté un peu plus tôt avec le président. Le fait de savoir qu'il s'agit d'un droit et non pas d'un geste politique, ce droit se trouve là qui ne peut pas être mis en question, après la prochaine élection, par exemple, c'est déjà un pas immense. Cela permettrait d'avoir beaucoup plus confiance et d'être beaucoup plus enthousiaste envers la culture. Le fait de savoir que votre existence est légale, et qu'elle ne dépend pas uniquement de la bonne volonté, vous donne beaucoup de confiance et d'optimisme.

**M. Lonsdale:** D'après les antécédents du gouvernement actuel, du fait qu'il semble beaucoup hésiter à agir ainsi, ne pensez-vous pas que le gouvernement fédéral aurait la compétence d'imposer ces mesures aux provinces, à une province ou à toutes les provinces? Ensuite, êtes-vous d'accord avec l'hypothèse de Claude Ryan, selon laquelle des mesures devraient être le résultat de la volonté de la province et ne devraient donc pas être imposées aux provinces? Êtes-vous en faveur de la thèse de M. Ryan ou de M. Bill Davis ou préférez-vous ce que

## [Text]

Prime Minister Trudeau's opinion and Premier Hatfield's approach?

**Mr. Doré:** I think on the way of going about bringing in something like this, if you want something and if you have wanted it for some time, it is always very nice to think somebody could say, well, okay, enough talk, and from now on this is the way it is going to be—if it is in your favour. If it is not in your favour, then it is not so nice. For a very long time there have been moments of tension and moments of relaxation between English and French factions throughout Canada, and in Ontario. I would think to make it a right would cause some problems with some people.

At this point I do not know how representative Claude Ryan's position is of people, and I am not sure that Bill Davis' position is any more representative of the population of Ontario or of Canada. I am not sure that is not Bill Davis' own position, or Bill Davis' caucus' position, or Bill Davis' party's position. I am not sure that is all of the people. As long as the battle is federal versus provincial, I would not want this right thing to be a football to see who has more power and who can do what to whom.

• 1150

I think the idea itself is a wonderful idea, not only from a French standpoint but I think from all minority groups' standpoint. I think the rights that are proposed to be in the constitution are excellent, whether they be for French or for Chinese, or for whoever else lives in Canada—and English people who live in other sectors of Canada that are maybe more French or more something else. I think that should not be lost sight of. If there is to be haggling about what the federal government can tell to the provincial government, somehow that should be worked out somewhere else.

This is, I think, a good idea, and at this point I am seeing its being used where I do not think that may be the major issue. I think considering the whole of Canada, there are issues in the background that may be a lot more important than whether we are French, or bilingual, or English. It is the process, I think, along all the division of powers, not so much just this issue but other issues that come from it. This sets a precedent in terms of the federal government's deciding that they will unilaterally move on this issue. If they chose to move unilaterally on any other issue, I am not so sure that you would not have the kind of talk that you are having right now between all the provinces. So you have something that is good and I think that should not be lost sight of, and I do not think it should be used as some kind of football. I think if people were asked about having rights entrenched in the constitution, maybe the answers we would be getting would be different from the ones that Bill Davis is proposing—maybe, I really do not know.

I know for myself where I stand, I would like to see it in there. How it is going to get in there... I know that if you force something on people, if you impose it, if everybody is really against it and you force it, then it is going to be on paper

## [Translation]

préconisent le premier ministre Trudeau et le premier ministre Hatfield?

**M. Doré:** Je crois que pour en arriver à obtenir une telle situation, ça dépend si depuis quelque temps vous voulez absolument obtenir ces mesures et qu'elles font votre affaire, car alors vous êtes en faveur d'arrêter les pourparlers et d'imposer ces mesures. Mais si vous n'êtes pas en faveur de ces mesures, alors imposer ces mesures ne vous paraît pas aussi justifiable. Depuis bien longtemps, il y a des périodes de tensions et des périodes plus détendues dans les relations entre les éléments français et anglais au Canada et en Ontario. Je crois que si on voulait établir ces mesures comme un droit, cela pourrait peut-être créer des difficultés pour certaines personnes.

Pour l'instant, je ne sais pas jusqu'à quel point Claude Ryan représente les gens et je ne suis pas sûr que Bill Davis représente plus les gens de l'Ontario ou du Canada. Je ne suis pas sûr que ce soit là la position personnelle Bill Davis, celle de son caucus ou de son parti. Je ne suis pas du tout sûr qu'il représente tout le monde dans la province. Tant que la bataille fera rage entre le gouvernement fédéral et le gouvernement provincial, je n'aimerais pas que ce droit soit comme un ballon de football et qu'on s'en serve pour indiquer qui a plus de pouvoirs.

En soi, je crois que l'idée est excellente, non seulement du point de vue des francophones, mais également de celui de tous les groupes minoritaires. A mon avis, les droits que l'on se propose d'inscrire dans la Constitution sont excellents, qu'ils visent les francophones, les Chinois ou tout autre groupe vivant au Canada... et les anglophones qui habitent des régions du Canada qui sont peut-être plus françaises ou plus autre chose. Il ne faudrait pas l'oublier. S'il doit y avoir contestation quant à ce que le gouvernement fédéral peut dire aux provinces de faire, alors qu'on le fasse ailleurs.

Il s'agit ici d'une bonne idée, mais pour l'instant, je constate qu'on y a recours alors que ce n'est peut-être pas la question principale. Si l'on regarde l'ensemble du Canada, il y a des questions en arrière plan qui sont beaucoup plus importantes que celles de savoir si nous sommes français, bilingues ou anglais. Finalement, des questions qui portent sur la division des pouvoirs et non pas cette question particulière qui est en cause. Il y aura précédents si le gouvernement fédéral décide d'agir unilatéralement sur cette question. S'il agissait ainsi en ce qui concerne toute autre question, je ne suis pas sûr qu'on n'entendrait pas le même tollé général provenant de toutes les provinces. Il s'agit fondamentalement de quelque chose d'excellent, il ne faut pas l'oublier, tout comme il ne faudrait pas s'en servir comme une balle qu'on relance. Si l'on demandait au peuple ce qu'il pense de l'enchâssement des droits dans la Constitution, nous entendrions peut-être des réponses assez différentes de celles que nous propose Bill Davis... Peut-être, en réalité je n'en sais rien.

Je sais pour ma part quelle est ma position, j'aimerais l'enchâssement. Comment s'y prendre... Je sais toutefois que si l'on impose quelque chose aux gens, si tous s'y objectent mais qu'on l'impose, alors cela figurera sur papier, mais cela



## [Texte]

but how much is it going to be worth on the street when I walk every day? It might not be worth anything. So, if you want it to be successful, if you want it to mean anything, then people have to accept it.

**Mr. Lonsdale:** You are, in essence, taking the Claude Ryan approach to the matter then, judging from your comments, that it has to be the will of the people; if the people are behind it then it is worth something, and if the people are not behind it then it is just another token gesture that may not be of any use to anybody. It could create a great deal more . . .

**Mr. Doré:** As an example, that would become the case where it was forced. What it would mean would be that people would be angry, because this has happened, this has taken place. Then, on an everyday basis, everytime I meet somebody who is really upset and angry about this thing's having been done, my life is not going to be any better. I may have this right on paper, but in terms of coexistence it may not be any better. So, if I am looking to improve the relationships between people and I want to make that through rights, there has to be some kind of understanding between those people, who agree.

**Mr. Lonsdale:** Which is usually what it is about.

**Mr. Doré:** Yes.

**Mr. Lonsdale:** Mr. Chairman, I just want to say perhaps if the previous witness could get into economic discussions, I should be allowed to get into a little bit of constitutional discussion. That is all, thank you very much.

**Le président:** Je pense messieurs qu'il a été extrêmement agréable d'entendre votre point de vue, et il ne faudrait peut-être pas, pour compléter les propos de mon collègue et ami, M. Lonsdale, vous donner l'impression que M. Ryan est contre l'application de l'article 133. Je pense que l'on a extrait une petite partie de son exposé. M. Ryan a été très clair là-dessus; il est inconcevable selon lui que l'article 133 ne s'applique pas à l'Ontario, alors qu'il s'applique au Québec et au Manitoba. Je pense que c'est le message que l'on doit en retirer. Il est évident, et je pense qu'on vient de le souligner, M. Ryan est près d'une campagne électorale, et il se fait le défenseur des droits d'une province. Il ne faut pas prendre tout cela à la lettre. Je pense que nous avons une responsabilité ici au fédéral, il s'agit de savoir si nous allons nous en acquitter ou laisser entre les mains des politiciens ces droits fondamentaux. Allons-nous les imposer quitte à assumer les conséquences de nos actes. Je pense que c'est cela le problème fondamental. C'est pour cela, d'ailleurs, que j'ai été considéré comme une personne qui a exigé que l'article 133 s'applique en Ontario. Ce n'est pas dans les propos de notre Comité, mais c'est une opinion que j'ai émise.

• 1155

De toute façon, messieurs, je pense que vous nous avez informés d'une façon constructive. On vous remercie de vos propos et on vous souhaite bonne chance. Now, we have granted special permission to two ladies, Mrs. Helmer and Mrs. Howes from the Women's Centre, to take five minutes to

## [Traduction]

ne vaudra pas grand-chose dans la rue où je me promène à chaque jour. Cela ne vaudra peut-être rien. Donc, si vous voulez réussir, si vous voulez que cela ait de l'importance, il faut que les gens l'acceptent.

**M. Lonsdale:** Au fond, à vous entendre, vous préconisez l'approche adoptée par Claude Ryan, à savoir qu'il faut que le peuple le veuille; si le peuple appuie cette proposition, alors elle aura de la valeur, sinon ce ne sera qu'un autre geste gratuit qui risque de ne servir personne. Cela pourrait créer beaucoup plus . . .

**M. Doré:** Par exemple, c'est ce qui se passerait si la chose était imposée. Les gens seraient fâchés parce que cela s'est produit, parce que cela a eu lieu. Alors, chaque jour, chaque fois que je rencontrerais quelqu'un qui est vraiment ennuyé et fâché parce qu'on a agi de la sorte, ma vie ne s'en trouverait pas améliorée. Je posséderais peut-être ce droit sur papier, mais du point de vue de la coexistence, les choses n'iraient peut-être pas mieux. Par conséquent, si je cherche à améliorer les relations entre personnes, si je cherche à y parvenir grâce à des droits, il doit y avoir un certain accord entre ceux qui s'entendent.

**M. Lonsdale:** En général, c'est ce qui arrive.

**M. Doré:** Oui.

**M. Lonsdale:** Monsieur le président, permettez-moi de mentionner que puisque le témoin précédent a pu se lancer dans une discussion économique, on devait me permettre de me lancer un peu dans un débat sur la constitution. C'est tout, merci beaucoup.

**The Chairman:** I think, gentlemen, it was extremely enjoyable to hear your point of view. I should perhaps add something to what my colleague and friend, Mr. Lonsdale, has said so as you do not leave with the impression that Mr. Ryan is against the application of article 133. I think he was quoted out of context. Mr. Ryan was most clear, for him, it is inconceivable that article 133 not include Ontario if it is applied to Quebec and Manitoba. I think this is what we must understand from his remarks. Obviously, and I think it was just mentioned, Mr. Ryan is on the verge of a political campaign and must defend the rights of the province. One must not take all this too literally. I feel that at the federal level, we have a responsibility, we must decide if we are going to discharge it or leave fundamental rights in the hands of politicians. Are we going to impose these rights and therefore live with the consequences. That, to my mind, is the fundamental problem. As a matter of fact, this is why I have been considered one of those who are insisting that article 133 applies to Ontario. This is not in the purview of our committee, but it is my opinion.

Anyway sirs, I think you have informed us positively. We thank you for your information and we wish you good luck. A présent, nous avons décidé d'accorder cinq minutes aux représentantes du Centre des femmes, Mmes Helmer et Howes qui nous présenteront un bref exposé dont on ne discutera pas.

## [Text]

make a short statement and there will be no discussion. After that we will hear Mr. Caveen and Mr. Stanley from the Regional Municipality of Sudbury.

**Ms. Lee Helmer (Sudbury Women's Centre):** My name is Lee Helmer and I am here on behalf of the following women's groups in Sudbury: Women in Action, Sudbury Women's Centre; Women Helping Women; Sudbury NDP Women; Northern Ontario Women's Conference, and the International Women's Day Coalition.

As a representative, I would like to express our dismay and concern that we were not invited by this task force to submit a brief to you. I have been advised that we may still submit a written brief and that it will be given your serious consideration and for this we thank you. However, the fact remains that all the speakers today are here at your invitation.

I think it is deplorable that this task force would not be actively seeking out women's groups to help you make thorough recommendations. I appreciate that the task force has or will hear from the Status of Women and the National Action Committee. These groups speak for all women in one sense, but they do not speak to the very particular problems of women in northern Ontario and the north generally. We face very unique problems in that we are living in single industry towns and cities and these industries are male dominated.

The unemployment rate for women in Sudbury is well below the national average. Women's groups in Sudbury are well qualified to speak to that issue and we fully intend to prepare a written brief for your consideration, but I strongly regret that this task force did not provide us with a forum to speak to these issues and answer questions on them. I sincerely hope that in the future the importance of women's groups will be recognized.

Thank you very much.

**The Chairman:** We have noted your comments and I will simply say that nobody has been specially invited to appear before this task force. A public announcement appeared in the newspaper and those, after seeing that in the newspaper, who contacted us in Ottawa, obtained all the information they wanted. I regret sincerely that has happened in your case, but you can be sure that we have selected no witnesses. Everybody was invited to appear before our task force. I regret sincerely what happened but if you want to come to Toronto—we will be in Toronto next week—even though we have more than 15 briefs already, we will hear you. If you are interested in presenting your brief and you want to come to Ottawa, let us know. I will add that if you are interested in giving some more information to us, you can contact us in Ottawa. You can send us all the information you want and we will look at all the information you send us.

## [Translation]

Ensuite, nous entendrons le témoignage de MM. Caveen et Stanley de la municipalité régionale de Sudbury.

**Mme Lee Helmer (Centre des femmes de Sudbury):** Je m'appelle Lee Helmer et je représente les associations de Sudbury suivantes: Women in Action, Centre des femmes de Sudbury; Women Helping Women; Sudbury NDP Women; Northern Ontario Women's Conference ainsi que l'International Women's Day Coalition.

En ma qualité de représentante du groupe, je tiens à vous faire part de notre étonnement ainsi que de notre préoccupation de n'avoir pas été invitées, par le groupe de travail, à vous présenter un mémoire. On vient de m'apprendre que nous pourrions vous soumettre un mémoire par écrit que vous examinerez attentivement et nous vous en savons gré. Toutefois, le fait est que tous les témoins d'aujourd'hui ont été invités par vous.

J'estime qu'il est déplorable que le groupe de travail n'ait pas recherché activement la collaboration des associations féminines pour l'aider à présenter des recommandations exhaustives. Je sais que le groupe de travail a déjà entendu ou entendra le témoignage des représentantes du Statut de la femme et du Comité national d'action. S'il est vrai que ces associations se font le porte-parole de toutes les femmes, elles ne traduisent toutefois pas les problèmes particuliers rencontrés par les femmes du nord de l'Ontario et du Nord en général. Nos problèmes sont tout à fait spéciaux puisque nous vivons dans des villes et villages industriels axés sur une seule entreprise qui sont sous la coupe des hommes.

Le taux de chômage des femmes à Sudbury est de loin inférieur à la moyenne nationale. Les associations féminines de Sudbury sont donc à même de parler du problème et nous avons la ferme intention de vous soumettre un mémoire écrit; toutefois je regrette profondément que le groupe de travail ne nous ait pas donné l'occasion d'évoquer ces problèmes et de répondre à certaines questions. J'espère sincèrement qu'à l'avenir on accordera aux associations féminines toute l'importance qui leur revient.

Merci beaucoup de votre attention.

**Le président:** Nous prenons bonne note de vos remarques, et je vous signale simplement que personne n'a été spécialement invité à venir témoigner devant le groupe de travail. Un avis public a été publié dans les journaux et c'est après l'avoir remarqué dans la presse que ceux qui se sont mis en rapport avec nous à Ottawa ont obtenu tous les renseignements qu'ils désiraient. Je regrette sincèrement ce qui s'est passé, dans votre cas, mais vous pouvez être assurées que nous n'avons fait aucune sélection parmi les témoins. En effet, tous ont été invités à venir témoigner. Franchement, je regrette ce qui s'est passé, mais si vous voulez venir vous faire entendre à Toronto, nous y siégerons la semaine prochaine, même si nous devons déjà y entendre 15 mémoires. Si vous désirez nous présenter votre mémoire et venir à Ottawa, faites-le nous savoir. J'ajoute que si vous avez l'intention de nous fournir des renseignements supplémentaires, vous pouvez vous mettre en rapport avec nous et nous envoyer tout ce qu'il vous plaira; nous examinerons les renseignements en question.

## [Texte]

**Ms. Kathleen Howes (Sudbury Women's Centre):** My name is Kathleen Howes and I am appearing with Lee Helmer. On the last point that you made, offering to allow us to appear in Toronto next week, we asked if we could appear here last week. We were prepared to prepare a brief, albeit on short notice and we were told that we could not have the opportunity to speak to you, that it was by then too late. So we have certainly tried.

• 1200

With respect to the invitations that have gone out, it is our information from members on your staff that in fact invitations were not given but that certain organizations were phoned and asked if they would like to present a brief—eight organizations, and they happen to be the eight here. I have also been informed that no one, in Sudbury at least, responded to the newspaper advertisement; so although we should perhaps have done so, I do not think we should be slighted for not having done so.

**The Chairman:** I was not informed that you were not allowed to appear before our task force. I was informed this morning that you had a problem in appearing, but I will make an inquiry. You can be sure, however, that to my knowledge no one has been especially selected. I will check, and if something irregular has been done in your case you will accept our excuses. We would have been interested in hearing your comments, and if, as I said, you want to appear in Toronto, we will try to find some time for you if possible.

**Ms. Helmer:** Thank you.

**Ms. Howes:** Thank you very much.

**The Chairman:** Mr. Caveen and Mr. Stanley are now invited to come forward and present their brief. As you realize, we have time constraints but we will try to allow you time to express your views concerning this important subject of the shortage of skilled people and employment in general.

**Mr. Don Caveen (Development Officer, Sudbury Regional Development Corporation):** Thank you, Mr. Chairman. I have with me George Stanley, who is manager of Vasco Steel, one of our more progressive small industries. I might add that George is active in the CITAC committee on the curriculum side of it.

I had hoped also to have with me today Mike Ross, who is business manager of the Laborer's International Union, but Mike unfortunately could not get out of a previous commitment in Toronto. He did, however, give us a letter, which I have tabled, advising that the union agrees with and fully supports the presentation we are making today.

I might add that this presentation is not mine. I am making it on behalf of Mr. George Lund, who is the chairman of the regional municipality of Sudbury. Mr. Lund had planned to come but he also unfortunately had other commitments.

**The Chairman:** If it is not too long you could read it in its entirety.

## [Traduction]

**Mme Kathleen Howes (Centre des femmes de Sudbury):** Je m'appelle Kathleen Howes et j'accompagne Lee Helmer. A propos de votre dernière remarque, vous nous proposez de venir témoigner à Toronto la semaine prochaine; or, nous avions demandé à nous faire entendre ici la semaine passée. Nous étions disposées à préparer un mémoire, même si les délais étaient courts; mais on nous a répondu que ce n'était pas possible et qu'il était trop tard. On ne peut donc pas dire que nous n'avons pas essayé.

Pour ce qui est des invitations qui ont été lancées, vos adjoints nous ont prétendu le contraire et ont avancé qu'on avait appelé, par téléphone, huit organismes—et il y en a huit ici présents—pour leur demander s'ils désireraient présenter un mémoire. On m'a dit aussi qu'aucune organisation, du moins à Sudbury, n'avait répondu à l'annonce publiée dans les journaux. S'il est donc vrai que nous aurions peut-être dû le faire, ce n'est pas une raison pour nous reprocher d'y avoir manqué.

**Le président:** Je ne savais pas qu'on vous avait refusé le droit de vous faire entendre ici. On m'a dit ce matin que vous en aviez été empêchée, mais je ferai une enquête là-dessus. Toutefois, vous pouvez être assurée qu'à ma connaissance du moins, il n'y a pas eu de sélection. Toutefois, je ferai toutes les vérifications d'usage et s'il y a eu la moindre irrégularité dans votre cas, je vous prierais d'accepter mes excuses. Nous aurions voulu entendre votre témoignage et, comme je vous l'ai dit, si vous tenez à aller témoigner à Toronto, nous essayerons de vous consacrer quelques minutes, si c'est possible.

**Mme Helmer:** Merci.

**Mme Howes:** Merci beaucoup.

**Le président:** Nous invitons à présent messieurs Caveen et Stanley à soumettre leur mémoire. Comme vous le savez, notre programme est chargé mais nous nous efforcerons de vous consacrer le temps nécessaire pour entendre ce que vous avez à dire à propos du sujet important qu'est la pénurie de main-d'œuvre qualifiée et l'emploi, en général.

**M. Don Caveen (agent au développement, Corporation régionale du développement de Sudbury):** Merci, monsieur le président. M. George Stanley, directeur de Vasco Steel, l'une des petites entreprises les plus progressistes, m'accompagne aujourd'hui. J'ajoute que George est un membre actif du comité CITAC qui s'occupe du programme.

J'avais espéré pouvoir amener avec moi, aujourd'hui, Mike Ross, directeur commercial de l'Union Internationale des Journaliers. Malheureusement, il n'a pu se libérer d'un engagement qu'il avait déjà pris à Toronto. Toutefois, il m'a confié une lettre que j'ai déposée disant que l'Union se rallie entièrement aux arguments exposés dans le mémoire que nous présentons aujourd'hui.

J'ajoute que l'exposé n'est pas le mien et, à cet égard, je me fais le porte-parole de M. George Lund, président de la municipalité régionale de Sudbury. M. Lund avait prévu de venir, mais lui aussi, malheureusement, a été retenu.

**Le président:** S'il n'est pas trop long, vous pourriez le lire de bout en bout.



[Text]

**Mr. Caveen:** Fine. It is not very long so I will read it.

On behalf of the population of the regional municipality of Sudbury, it is the regional chairman's pleasure to extend to you, Mr. Chairman, the members of your committee and your support staff our appreciation for your holding these important deliberations in our community. He trusts, indeed he is positive, that you will find here a great deal of food for thought and some meaningful suggestions that will prove valuable to the gigantic task that you have undertaken.

I have been informed that you have before you today a very heavy agenda. Because of this, I am purposely keeping my presentation as short as possible. The brevity of my comments, however, does not indicate a lack of interest in our concern with many of the problems that have already been brought to the attention of this committee, and that will no doubt be the subject of other future presentations; presentations, I might add, by people who are much closer to the reality of this situation than I could possibly be.

• 1205

Sudbury was built on a mining economy. As the local producers' share of the nickel market declined, however, this economic base became more and more susceptible to the adverse effects of market fluctuations. Service industries which were inclined to depend wholly on the local mining companies for their livelihood have been forced in recent years to look further afield. This need became dramatically apparent in the wake of the massive layoffs in 1978, followed a year later by a prolonged strike at INCO.

The Regional Municipality of Sudbury is concerned with the diversification of the industrial base. It is our first priority. And to help achieve this, some seven years ago the Sudbury Regional Development Corporation was established. After six years of trying to attract industry to the community with only moderate success, the corporation's role was reassessed. This led to diverting the main emphasis from industrial promotion and attraction to building on the existing economic base of the community and to strengthening Sudbury's position as a service and education centre for northeastern Ontario.

Subsequently, an import substitution study identified the machine shop and metal fabrication industry as being the one offering the best possibility of growth. It was felt that this could be achieved by diverting the small shops from a predominantly service role to manufacturing, especially manufacturing of machinery and equipment for the mining and pulp and paper industries.

The greater part of the more than 20 machine and metal fabrication shops are prepared to move in this direction. Indeed, some have already started to do so. A major constraint of serious proportions has, however, been identified, and this is a lack, not only locally but nationally, of qualified machinists and, to a lesser degree, fitters and welders. The magnitude of the shortage is so great that the smaller employers are just not

[Translation]

**M. Caveen:** Très bien, il n'est pas très long; aussi je vais vous le lire.

Au nom de la population de la municipalité régionale de Sudbury, le président régional a le plaisir de remercier le président, les membres du Comité et le personnel de soutien d'avoir décidé de tenir, dans notre ville, ces délibérations importantes. Il espère et est même convaincu que vous y trouverez le stimulant nécessaire et des propositions intéressantes, utiles à la tâche gigantesque que vous avez entreprise.

On me dit que votre programme d'aujourd'hui est extrêmement chargé. C'est pourquoi je me contenterai d'un exposé lapidaire. Qu'on n'en déduise pas, pour autant, que je n'éprouve pas tout l'intérêt voulu pour bon nombre des problèmes dont le Comité a déjà été saisi et qui, sans aucun doute, feront le sujet d'autres présentations par des personnes connaissant beaucoup mieux la situation que moi.

À l'origine, Sudbury a une économie basée sur l'exploitation minière. À mesure que la part du marché du nickel réservée aux producteurs locaux a diminué, l'économie s'est ressentie de plus en plus des fluctuations néfastes du marché. Ces dernières années, les secteurs de services qui dépendaient entièrement des compagnies locales d'exploitation minière pour leur subsistance ont été progressivement forcées de s'adresser à l'extérieur. Les conditions ont empiré suite à la série de licenciements massifs en 1978, suivie, une année plus tard, par une grève prolongée à l'Inco.

La municipalité régionale de Sudbury s'inquiète de la diversification des industries, car c'est là notre priorité primordiale. À cette fin, nous avons créé, il y a sept ans environ, la société d'expansion régionale de Sudbury. Après avoir essayé, pendant six ans, d'attirer les industries dans notre région, sans beaucoup de succès, nous avons réexaminé le rôle de notre corporation. Nous avons donc décidé de passer de l'encouragement des industries à venir s'installer dans notre région à l'élargissement de l'assiette économique de notre région et au renforcement de Sudbury, comme centre de services et d'enseignement pour le nord de l'Ontario.

Une étude relative au remplacement des importations a établi que les ateliers mécaniques et les entreprises de fabrication de métal réservaient les plus grandes possibilités de croissance. On a donc estimé qu'on pourrait y parvenir en modifiant la vocation première des petits ateliers, axée surtout sur les services, pour en faire des centres de fabrication, de machines et de matériel destinés à l'exploitation minière et aux industries des pâtes et papiers.

La majorité des quelque 20 ateliers et plus de fabrication métallique et de machines sont disposés à s'engager dans cette voie, et déjà, certains ont commencé. On s'est toutefois heurté à un obstacle majeur, la pénurie locale, mais aussi nationale, de machinistes qualifiés, et à un moindre degré, d'ajusteurs et de soudeurs. La pénurie est telle que les petits employeurs ne

*[Texte]*

able to compete with the larger ones that can offer more money and better benefits.

There appears to be no short-term solution to overcoming this shortage. You have heard, and no doubt will continue to hear, a myriad of reasons for this shortage: an overdependence by industry on immigration; a tendency of industries, especially the larger ones, to train for specific operations only; a hesitancy of unions to exclude apprentices from seniority clauses; the movement, at least here in Ontario, away from the old technical schools to integrated high schools which permit young people to graduate with little or no exposure to manual training and with only the basic rudiments of such important subjects as mathematics. But most important, the composite school system does not appear to encourage specialization in specific trades. Shop classes seem to be more hobby-oriented, a change in social values which has resulted in the skilled craftsman having lost the prestige he rightly deserves in the community.

I do not doubt that all of these have a certain degree of validity and that the problem, which is a national problem, cannot be overcome without giving careful consideration to the sorry state we are in. A permanent solution, therefore, will be long in coming, especially in view of the division in political jurisdictions involved.

In the meantime, Canada is running short of skilled tradesmen, the people needed not only to keep the wheels of our industry moving but, equally important, the human resource required in order to train young Canadians in the skills of the trade. A recent government survey showed that 87 per cent of the skilled workers in one industrial trade were over 40 years old.

Clearly, a temporary or stop-gap solution must be found. One possible measure—and I present it with reluctance—is to permit one more inflow of immigrants, if any can be found. My hesitation in presenting this is twofold. Firstly, I loathe to see Canada robbing once again the older countries and, secondly, I am, in principle, against bringing in immigrants at this time of high unemployment.

If further immigration is permitted, strict rules would have to be employed. The immigrant would have to enter into a contract for a specific period with the employer and would not enjoy the mobility of other Canadians during that period. The employer would be required to train a specific number of Canadians for each immigrant under contract. This training should cover all operations in the shop and not just a few selected operations, so the Canadian, at the termination of his apprenticeship, has the skills necessary to reply to the needs of Canadian industry in general. The unions, of course, would require assurance that the immigrant and the trainee are not replacing existing employees, and in turn would have to waive

*[Traduction]*

peuvent faire concurrence aux autres qui offrent de meilleurs salaires et avantages.

Il semble qu'on ne puisse apporter une solution à court terme à cette pénurie. On a tenté d'expliquer, et on le fera sans doute encore dans l'avenir, cette pénurie en invoquant toute une série de raisons: la dépendance exagérée des compagnies de l'immigration, la tendance des industries, surtout des plus importantes, à former essentiellement leurs ouvriers à certaines opérations, l'hésitation des syndicats à exclure les apprentis de l'application des clauses relatives à l'ancienneté, l'orientation, constatée en Ontario du moins, à passer des anciennes écoles techniques à des écoles secondaire intégrées qui permettent aux jeunes d'obtenir un diplôme sans quasiment de formation sur le plan du travail manuel, ou très peu, et sans une base dans des matières importantes, telles que les mathématiques. Ce qui est plus grave encore, c'est que le système scolaire mixte n'encourage apparemment pas la spécialisation dans des domaines bien précis. Les cours en atelier sont orientés sur les loisirs, les valeurs sociales ont changé, provoquant, par contre-coup, la perte de prestige des artisans qualifiés aux yeux de la communauté.

Je sais que toutes ces raisons sont, dans une certaine mesure, valables, et que le problème à l'échelle nationale, ne peut être résolu, sans un examen attentif des conditions critiques dans lesquelles nous nous trouvons. Il faudra donc attendre que beaucoup d'eau passe sous les ponts, avant d'y apporter une solution permanente, surtout si l'on tient compte de la répartition des pouvoirs de juridiction politique concernés par cette affaire.

Mais pendant de temps, le Canada manque de professionnels qualifiés, qui devraient faire fonctionner les rouages de notre industrie, mais devraient aussi former les jeunes à certains métiers. Une enquête entreprise récemment par le gouvernement a montré que 87 p. 100 de la main-d'œuvre qualifiée dans un secteur industriel avait plus de 40 ans.

Il est clair qu'il faut apporter une solution provisoire à ce problème. C'est de mauvais gré que je le propose, mais une solution possible serait de permettre une nouvelle vague d'immigration, si c'est encore possible. Si j'hésite, c'est pour deux raisons: tout d'abord, il me répugne de penser que le Canada va, une fois de plus, priver les vieux pays de leurs ressources et, deuxièmement, je m'oppose, par principe, à la venue d'immigrants en période de chômage élevé.

Si l'on accepte le principe d'autoriser une nouvelle vague d'immigration, il faudra imposer des règles strictes. L'immigrant devra conclure, avec son employeur, un contrat portant sur une période précise et ne bénéficiera pas: à l'encontre des autres Canadiens, pour cette période, de la même mobilité. L'employeur serait tenu de former un certain nombre de Canadiens pour chaque immigrant employé. Cette formation porterait sur toutes les activités de l'entreprise, et pas seulement sur un nombre restreint, afin que le Canadien, à la fin de son apprentissage, ait les compétences nécessaires pour répondre aux besoins de l'industrie canadienne en général. Les syndicats s'assureraient évidemment que l'immigrant et le

[Text]

seniority rights in the case of the people involved in the program.

• 1210

This approach, Mr. Chairman, would require considerable negotiation, but I believe a suitable arrangement could be arrived at within a reasonable period of time, thus paving the way for a system that could efficiently develop Canadians to fill Canadian needs in the skills.

Thank you.

**The Chairman:** Thank you. I think these comments are right to the point, and they open discussion. I do not say I agree entirely with what has been said, but you have some very good suggestions concerning the goals of our task force. I will ask my colleague Mr. Lonsdale to start the questioning.

**Mr. Lonsdale:** Thank you, Mr. Chairman.

I like the brief itself. It is to the point. I appreciate that it specifically addresses the issue we are dealing with, and I want to thank you for coming in with some plausible approaches which in the short term we can at least react to and try to make part of our recommendations.

Immigration is always a very touchy subject. Perhaps in the short term, as you say, it may be the only solution to some of the very special shortages in the skilled trades, such as machinists and those kinds of people. I know in Kirkland Lake they are facing the same kind of problem, and we are immigrating some people to try to solve the shortage up there. But if you bring them in and you say they have to sign a contract and they have to work for an individual company, or whatever the group is they are working for, and they cannot, as I take it from your statement, enjoy the same mobility rights as other Canadians, that then begins to contradict what the Canadian government is trying to do in providing mobility legislation in the Charter of Rights: a Canadian is a Canadian and he has a right to pursue his employment and his career skills in any area of this country. So I do not know how that would jibe with what the government is currently trying to put into place.

It is easy to say there are going to be certain classes of Canadians and if they are an immigrant they should have to put up with certain kinds of things; but that is not the nature of our country. Our country is if you are in Canada you are a Canadian, and you can go and do and say what you want. So from an implementation and from a humanist point of view, I do not know if that would be an entirely possible way of restricting where they move in the country. Perhaps just getting them to sign a contract and work out that contract—maybe something could be done along that line. That would also put the onus on the employer to keep them for a while, too, and to employ them for some time. If the individual has to buy a house, then the employer is going to be responsible for doing something with that house if he happens to lay off that individual. There are lots of problems there.

[Translation]

stagiaire ne remplacent pas les employés actuels, lesquels seraient alors peut-être obligés d'abandonner des droits d'ancienneté.

Cette méthode, monsieur le président, nécessiterait de longues négociations, mais je suis sûr qu'on pourrait en arriver à un compromis adéquat dans un délai raisonnable, ouvrant ainsi la voie à un système de formation et de perfectionnement efficace des Canadiens pour répondre à nos besoins dans ce domaine.

Merci.

**Le président:** Merci. Vos remarques sont tout à fait pertinentes et la discussion va maintenant commencer. Je ne dis pas que j'approuve tout ce que vous avez dit, mais vous avez fait d'excellentes suggestions en ce qui concerne les objectifs de notre Comité. Je vais demander à mon collègue, M. Lonsdale, de commencer la période des questions.

**M. Lonsdale:** Merci, monsieur le président.

Le mémoire me plaît beaucoup, car il est très pertinent. En effet, il porte essentiellement sur la question qui nous intéresse, et je vous remercie de nous avoir fait des suggestions raisonnables que nous pourrions étudier très prochainement et insérer éventuellement dans nos recommandations.

L'immigration est toujours une question très délicate. A court terme, c'est peut-être, comme vous l'avez dit, la seule solution pour faire face aux pénuries spécifiques dans certains métiers spécialisés, comme les machinistes. Je sais qu'à Kirkland Lake, ils ont le même genre de problèmes et c'est pour cela que nous autorisons l'immigration de personnes ayant les qualifications recherchées. Toutefois, si vous leur permettez d'entrer au Canada, mais que vous les obligez à travailler pour la société avec laquelle elles ont signé un contrat, leur refusant ainsi la liberté de circulation dont jouissent les autres Canadiens, vous allez alors à l'encontre de ce que le gouvernement canadien essaie de faire en enchâssant la liberté de circulation dans la charte des droits. En effet, selon le gouvernement, un Canadien est un Canadien, et il a le droit de chercher un emploi et de mettre à profit ses compétences professionnelles partout au Canada. Je me demande alors comment vous pouvez concilier votre déclaration avec ce que le gouvernement essaie actuellement de faire.

Il est facile de dire qu'il y a certaines catégories de Canadiens et qu'un immigrant, lui, doit accepter certaines choses; ce n'est pas ainsi que fonctionne notre pays. En effet, nous avons toujours affirmé que si vous êtes Canadien, vous en avez tous les droits et vous pouvez aller où vous voulez faire ce que vous voulez. D'un point de vue humanitaire, je ne vois pas comment on pourrait imposer le genre de politique restrictive que vous préconisez. On pourrait peut-être leur faire signer un contrat selon lequel c'est l'employeur qui aurait la responsabilité de les garder pendant un certain temps. Si l'individu en question doit acheter une maison, l'employeur serait alors responsable du sort de la maison si l'individu est licencié. Cela pose un tas de problèmes.



*[Texte]*

You make a very good point. I do not know if you want to respond to that at this point. You can.

**Mr. Caveen:** Basically, I appreciate the fact that mobility should be considered a given right to Canadians, and certainly when I was talking about not enjoying that mobility, I was thinking of an onus on both sides of the fence, as much on the fabricator himself as on the skilled tradesman. On the other hand, I had thought of a contract as being the basis of it. Even then, I am not sure if legally that contract could be defended. But if we do not find a way, I fear that in some of our more critical trades we are just not going to have anything at all. We will not have the people who can teach our Canadians to be tradesmen.

**Mr. Lonsdale:** I think one of the alternatives you have offered to that is probably more workable. If an employer says he needs so many tradesmen to come in here and requests that they be allowed to immigrate, the one condition for that individual's getting those people to work for him is that he or his company train Canadians in their place. That is a substantial recommendation, because then that puts the onus on the employer to solve not only his immediate problem, but to solve the over-all training problems of the industry in the country in itself. That, I think, is an excellent idea. It is one that has not come before us before, as a matter of fact. I think it is a good idea and that may be a way out of it. We could allow the immigration on the condition that the employer make sure that he is not just solving his immediate needs, but is also making provisions for the future training of people in that area. That is a very valid and a very worthwhile suggestion.

**Mr. Caveen:** I believe that is necessary, Mr. Lonsdale. I think part of the problem we have today was caused by the employers who did not want to take the time to train and go to the expense to train. On the other hand, the employer is loath to make that expenditure both in time and money and then lose his employee to the larger companies, many of which are only training people to specific operations.

**Mr. Lonsdale:** That was the other point I was going to get at. I do not now how we are going to do it unless we sort of register them as a certain trade. They would have to undergo a certain kind of examination of a wide range of activities related to that specific skill. If he is a welder, he has to do more than just weld for one specific job; if he is a machinist, he has to take an over-all training; if he is a miner, he is going to have to be trained in underground mining and all the facets of an underground mining operation, not just to be a stoker because we happen to be stuck for stokers this week a shoe-puller next week—those kinds of things. I agree with that. I do not know how we can enforce it unless we make each of those trades a registered trade that requires certification, and that comes into the larger mining sector, let us say.

Perhaps we could get into the mining sector; it is a field that I happen to be close to. The question is whether our larger mining companies will agree to have a certification for an

*[Traduction]*

Vous avez fait des remarques très intéressantes. Je ne sais pas si vous voulez répondre à ce que j'a dit.

**M. Caveen:** je reconnais que la liberté de circulation doit être considérée comme un droit fondamental des Canadiens et, lorsque je parlais de la suppression de cette liberté, la responsabilité était assumée à la fois par l'employeur et par l'ouvrier qualifié. Par ailleurs, je pensais que le contrat serait la base du système. Toutefois, je ne suis pas sûr que, sur le plan juridique, on pourrait défendre un tel contrat. Mais si nous ne trouvons pas un moyen de nous en sortir, je crains que nous ne nous retrouvions dans une situation très difficile pour certains métiers très spécialisés. Ainsi, nous n'aurons pas de personnes compétentes pour enseigner certains métiers aux Canadiens.

**M. Lonsdale:** L'autre solution que vous nous avez suggérée me semble plus réalisable. Si un employeur déclare qu'il a besoin de tant d'ouvriers et qu'il demande qu'ils soient autorisés à émigrer, la seule condition que vous imposeriez serait que cet employeur, ou cette société, apprenne à des Canadiens les métiers de ces immigrants. C'est une recommandation très intéressante, car l'employeur a alors la responsabilité non seulement de résoudre son problème immédiat, mais aussi de résoudre des problèmes de formation plus généraux, qui se situent au niveau de l'industrie et du pays lui-même. A mon avis, c'est une excellente idée. En fait, c'est la première fois que j'en entends parler. C'est là peut-être qu'est la solution. Ainsi, nous autoriserions l'immigration de ces personnes à condition que l'employeur ne se limite pas à résoudre ses problèmes immédiats, mais prenne également des dispositions pour la formation d'autres travailleurs dans sa région. C'est une suggestion extrêmement intéressante.

**M. Caveen:** Je pense que c'est nécessaire, monsieur Lonsdale. Le problème auquel nous faisons face aujourd'hui est dû en partie au fait que les employeurs n'ont jamais voulu consacrer de temps et d'argent à la formation de travailleurs. Il faut reconnaître toutefois que l'employeur craint que, une fois formé, son employé aille travailler pour des sociétés plus importantes, dont la plupart ne forment des travailleurs que pour des activités bien précises.

**M. Lonsdale:** C'est l'autre question à laquelle je voulais en venir. Je ne sais pas comment on pourrait appeler cela, sinon un métier général. Les candidats doivent subir un examen pour toutes sortes d'activités connexes de la qualification recherchée. En d'autres termes, si le candidat est soudeur, il ne fait pas uniquement de la soudure pour un emploi particulier; s'il est opérateur de machines, il doit avoir une formation générale; s'il est mineur, il doit avoir une formation dans l'exploitation minière souterraine et connaître tous les aspects de ce type d'exploitation, car il ne doit pas être spécialisé dans une seule activité. J'approuve cela. Je ne vois pas comment on pourrait l'appliquer à moins d'enregistrer chaque métier et d'exiger la certification.

Parlons un peu du secteur minier, car je le connais assez bien. La question est de savoir si les grandes sociétés minières accepteront d'avoir une certification pour un mineur de fond

*[Text]*

official underground hardrock miner in one case or just an underground miner in the case of Inco where they have large operations; but, in the smaller mines, if he is what they call an underground, hardrock miner, would the mining companies be prepared then to have the government recognize that as a trade, and would they be prepared to, I suppose, live up to the consequences of that.

If you are registered as a trade, you are obviously going to have to pay that individual more. You probably are going to have to provide, I think, more training opportunities; you are going to have to provide supervisory personnel to train that individual to make sure that he is not just trained for whatever you need him for today, but that he is going to have a wide range of skills. There is going to be an onus on the industry, particularly the mining industry because we are in Sudbury, to perhaps bear some of the responsibility of that. There are a lot of repercussions. It is certainly something that I endorse and support. When you train somebody, you train him for everything that is workable in his trade; but, in the case of the mining industry, we have been trying for some time to get a miner-training course in northern Ontario, in Kirkland Lake, for example, and the larger mining companies are somehow putting the screws to it, I guess. I did not want to say that word, but that is what they are doing, because they see the dangers of certification of a miner—those kinds of things. They would see that if more people got into the mining profession and had a wide range of skills, the miner might become concerned enough to want to have higher safety standards, for instance, which would be expensive for the mining operations. There are a lot of things which are involved. Unless you register the trade, you have no guarantee of enforcing it and no guarantee that the tradesman, when he does come out, is going to be of any value to you, so I think you have to look at registering these trades. There is a great reluctance on the part of some employers to even recognize their tradesmen as being tradesmen, and miners are one example.

• 1215

**Mr. George Stanley (Regional Municipality of Sudbury):** I would like to comment on that. I would think probably quite the reverse is true, to the extent that, from the point of view of a manufacturer, there is nothing that I would like better . . .

**Mr. Lonsdale:** From a manufacturer's point of view.

**Mr. Stanley:** . . . than to have all trades regulated, and to the extent that we could have a trades force that we knew was a qualified trades force, that had gone through some kind of regulated training program, that indeed had a certificate of some description that was valid—something that a person or a firm could rely on as being a credible document. Unfortunately, what happens now, to a large extent, because we are not a regulated industry, is that we hire large numbers of people who purport to be trades people. We have to disregard whatever qualifications they say they have and try them out in the actual manufacturing environment. I do not know what the statistics are, but there are an enormous number of people who fail to meet the requirements. Perhaps you hire 20 people to

*[Translation]*

en roche dure ou si l'Inco acceptera d'avoir une certification simplement pour un mineur de fond, là où cette société a des activités importantes. Les sociétés minières moins importantes seraient-elles prêtes à accepter que le gouvernement reconnaisse l'activité de mineurs de fond en roche dure comme un métier, et seraient-elles prêtes à en assumer les conséquences?

S'il s'agit d'un métier reconnu, vous devez en effet payer davantage l'employé. Il vous faut aussi probablement offrir plus de possibilités de formation; il faut alors que vous ayez des surveillants pour former ces individus, afin de vous assurer que leur formation n'est pas limitée au besoin que vous connaissez aujourd'hui, mais qu'ils pourront exercer toutes sortes d'activités. Il faudra donc que l'industrie, surtout l'industrie minière puisque nous nous trouvons à Sudbury, soit prête à assumer une partie des responsabilités. Une telle proposition aurait beaucoup de répercussions. Toutefois, je l'approuve entièrement. Quand vous formez quelqu'un, vous devez le former à toutes les activités qu'il est susceptible d'exercer dans le cadre de son métier; dans le cas de l'industrie minière, nous essayons depuis quelque temps de faire organiser un cours de formation de mineurs dans le nord de l'Ontario, à Kirkland Lake, par exemple; mais les grandes sociétés minières essayent de mettre des bâtons dans les roues, en quelque sorte, parce qu'elles voient très bien les dangers que présente la certification des mineurs. En effet, elles comprennent très bien que s'il y a davantage de mineurs plus qualifiés, ces derniers en arriveront à exiger des normes de sécurité supérieures, par exemple, ce qui risquerait de coûter cher à la société minière. Il y a toutes sortes de facteurs en cause. A moins de reconnaître le métier, vous n'avez aucun moyen d'appliquer cette politique et aucune garantie que l'ouvrier, une fois qu'il sera formé, va vous servir à quelque chose; la seule façon est donc d'envisager la reconnaissance de ces métiers. Certains employeurs ne tiennent pas du tout à reconnaître le métier de leurs ouvriers, et les mineurs en sont un exemple.

**M. George Stanley (Municipalité régionale de Sudbury):** Je voudrais faire une observation. Je crois que le contraire est vrai, car du point de vue du manufacturier, il n'y a rien qui me plairait davantage . . .

**M. Lonsdale:** Du point de vue du manufacturier.

**M. Stanley:** . . . que de voir tous les métiers réglementés et dans la mesure où nous pourrions avoir des travailleurs spécialisés compétents, qui auraient suivi un programme de formation réglementé donnant droit à un certificat valable . . . qu'une personne ou une société pourrait voir dans ce certificat un document crédible. Malheureusement, nous ne sommes pas une industrie réglementée et, en général, nous embauchons un grand nombre de personnes qui se disent des gens de métier. Nous ne tenons aucun compte de la compétence qu'ils prétendent avoir et nous devons les mettre à l'essai sur place. Je ne connais pas les statistiques, mais beaucoup ne répondent pas aux exigences; sur 20, vous en gardez peut-être un. Ce n'est peut-être même pas cela. Je n'ai jamais essayé d'analyser notre

*[Texte]*

get one. It is probably even higher than that—I have never tried to do an assessment of our own hiring on our own payroll. But certainly, it adds a tremendous amount of expense to us as employers. The end result, of course, if that when we do find people, they are in such terribly short supply that they are very, very unqualified. What we have really is the best of the worst.

Our particular company has been in operation for nearly eight years. We are operating with about 25 people right now. Probably, in that whole period of time, we have only gained two or three first-class trades people, despite an enormous turnover of people, simply because they do not exist. If they do exist, they are already locked into established firms, such as the major mining companies in this area, or firms who they are already quite satisfied with. In other words, there just are not any surplus bodies. I believe, based on various meetings we have had in the past, all the manufacturers in this area strongly support the concept of bringing in, even as an interim measure, some qualified people, not necessarily just to assist in production, but to assist in a training cycle.

**Mr. Lonsdale:** But there would have to be provisos on that, that you would be forced to train in the same . . .

**Mr. Stanley:** Certainly. There is nothing we would like better than to do that. But we have two obstacles: one, we require a group of high-calibre people within our firm that can train these new people. Probably a second restriction would be the fact that there is a lack, in some cases, of people who are properly motivated—young people who see the manufacturing industry, trades per se, as indeed an interesting and viable occupation for the rest of their lives. Unfortunately, it results in an occupational therapy kind of thing with people who get in there.

**Mr. Lonsdale:** You need an educational or advertising campaign that would show that trades are indeed a career that people would . . .

**Mr. Stanley:** Very definitely.

**Mr. Lonsdale:** . . . want to take part in and make their profession. That probably is something that the government can do and the industry can do together, through guidance counsellors and through advertising. The Employment and Immigration people are trying to do this now. They are trying to advertise, saying that these jobs are not that bad; a blue collar worker is indeed an individual, it is a worthwhile profession. But, you are raising a problem.

Let us say you bring in two or three guys from the British Isles to be machinists, and you are forced to train these individuals as a result of that compact with the government or with the immigration office, or whatever you want. So you form that compact, and after two, three or four years you have trained these guys at your expense—they are ready to go. Suddenly, somebody from southern Ontario, or more particularly, somebody from Alberta, where there is a large increase in economic activity, comes along and steals these men from you. What is your reaction to that?

*[Traduction]*

propre feuille de paie. Il est certain que cette situation est très coûteuse pour les employeurs. Finalement, lorsque nous trouvons des gens, il y en a si peu, qu'ils sont très, très peu qualifiés. Nous avons les meilleurs des pires.

Notre entreprise fonctionne depuis près de huit ans et nous comptons maintenant 25 employés. Au cours de cette période, nous n'avons embauché que deux ou trois travailleurs spécialisés de première catégorie, en dépit du roulement de personnel énorme, simplement parce qu'il n'y a pas de spécialistes. S'il y en avait, ils seraient déjà enrêlés dans certaines entreprises établies, comme les grosses compagnies minières de la région, ou des entreprises où ils sont contents de travailler. Autrement dit, il n'y a pas d'employés excédentaires. Nous avons eu quelques réunions par le passé, et tous les manufacturiers de la région sont vraiment en faveur de faire venir, même comme mesure provisoire, des personnes compétentes, pas nécessairement pour les aider dans la production, mais pour les aider dans les programmes de formation.

**M. Lonsdale:** Il faudrait qu'il y ait certaines dispositions, que vous soyez obligés de former de la même façon . . .

**M. Stanley:** Certainement. Il n'y a rien que nous n'aimerions autant. Cependant, des obstacles se présentent: le premier, il nous faut un groupe d'employés de fort calibre au sein même de notre société qui puisse former ces nouveaux employés. Il y a peut-être une autre restriction, le fait que dans certains cas peu de gens sont vraiment motivés, des gens qui verraient l'industrie de la fabrication, les métiers en soi, comme une profession intéressante et profitable pour le reste de leur vie. Il en résulte malheureusement que les nouveaux arrivants doivent suivre en quelque sorte un programme d'ergothérapie.

**M. Lonsdale:** Il vous faudra lancer une campagne publicitaire ou d'information pour montrer que les métiers constituent en fait une carrière pour les gens qui . . .

**M. Stanley:** Très certainement.

**M. Lonsdale:** . . . veulent s'y intéresser et en faire une profession. Le gouvernement et l'industrie peuvent conjuguer leurs efforts pour cette publicité et pour mettre en place des conseillers d'orientation. Le responsable de l'Emploi et de l'Immigration essaie justement de le faire maintenant. Ils disent dans leur publicité que ces emplois ne sont pas si mauvais, qu'un col bleu est vraiment un individu qui a une profession valable. Cependant, vous soulevez un problème.

Disons que vous fassiez venir des Îles britanniques deux ou trois machinistes, et que vous soyez obligés de les former, à la suite de cet engagement que vous avez pris avec le gouvernement ou avec le bureau de l'Immigration. Vous formez donc ces gens pendant deux, trois ou quatre ans, à vos frais; ils sont maintenant prêts. Soudain, quelqu'un du sud de l'Ontario, ou plus précisément de l'Alberta, où l'activité économique est en plein essor, vient vous voler ces hommes. Quelle est votre réaction?



[Text]

• 1220

**Mr. Stanley:** It is inevitable. We recognize that that is going to happen. The only response I can have to it is: if there are enough people doing it and if we can create a big enough movement in that direction. Surely on a national basis, the government by now, both federally and provincially, must recognize just how serious this problem is.

**Mr. Lonsdale:** Talking about how long it takes for this stuff to float to the surface, how long would it take for all the small manufacturers and machinery shops in this country to come to the level of social consciousness or economic consciousness to realize they have to train more people: "I have to do my duty to train more guys so that Fort McMurdy and Esso can come along and take that guy from me." Do you think in the initial stages that a grant-levy system might be useful in instigating that training? Not that it would go on for a long period of time because then it has inherent problems, but at least it would raise the consciousness of industry so that they would realize that they have to train. Then the smaller guy could do the training and get repaid for it under a grant-levy system. At least the mechanism would start to move, and then everybody would be starting to train to a certain extent. Would you, as a small company, not yourself specifically, but anybody in a small company investing \$40,000 to train this guy for two or three years and somebody comes along and steals that guy after you have trained him, say, well I did my duty to the country and I am a good fellow? Or would you say, I just threw away \$40,000 in training or in productivity time. Would you not feel that the government should somehow protect you? What is your reaction going to be if you undertake that training and somebody takes that guy? Are you going to say to the government, well you guys should protect me somehow? Or are you going to say, well, that is the system.

**Mr. Stanley:** Let us put it this way, if I wanted protection, I would not be in free enterprise. It is a factor of free enterprise that you take gambles and hopefully, you eventually win the brass ring so to speak. You have to gamble on the idea that you are going to create an environment and an opportunity of employment for the people you are hiring sufficient that they are going to want to stay with you. We, for example, are a non-unionized firm and we are very conscious of that type of thing, as most non-unionized firms are because . . .

**Mr. Lonsdale:** I take it then you would not be in favour of a grant-levy system.

**Mr. Stanley:** I would be.

**Mr. Lonsdale:** You would be.

**Mr. Stanley:** It would be as some sort of incentive. I think there are probably several factors. One of the things that is happening locally in Sudbury right now, for example, is in conjunction with Cambrian College who are also represented here today. It is a step in the right direction. They are trying to establish something a little bit more advanced than the high school training situation, but geared to industry. Industry in conjunction with a training institute could upgrade these

[Translation]

**M. Stanley:** C'est inévitable. Nous savons que cela va se produire. La seule réponse que je peux vous donner, c'est que s'il y a suffisamment de gens qui font cela nous pouvons souligner la chose; les gouvernements fédéral et provinciaux reconnaîtront le sérieux de la situation.

**M. Lonsdale:** En parlant du temps de décantation, combien de temps faudra-t-il à tous les petits manufacturiers et à tous les petits ateliers d'usinage pour prendre conscience sur le plan social et économique et pour réaliser que s'ils forment plus de gens, ils font leur devoir, mais que les gens de Fort McMurdy et Esso viendront leur enlever ces employés. Pourriez-vous croire qu'au départ, un système de subventions pourrait être utile pour lancer cette formation. Je ne crois pas que cela pourra durer longtemps si la situation, par exemple, comportait certains problèmes propres; mais au moins on pourrait faire prendre conscience à l'industrie qu'elle doit s'occuper de la formation. Des petits entrepreneurs pourront s'occuper de la formation, être remboursés en vertu de ce système de subventions-contributions. De toute façon, les mécanismes seraient en place et chacun s'occuperait de formation dans une certaine mesure. Une petite société, la vôtre ou une autre, serait-elle disposée à investir \$40,000 pour former des employés pendant deux ou trois ans au risque de vous les faire voler une fois qu'ils auront reçu leur formation. Est-ce que vous pourriez dire que vous avez fait votre devoir envers votre pays, que vous êtes un bon citoyen, ou alors que vous avez jeté par la fenêtre \$40,000 pour former quelqu'un que vous avez perdu, et donc, que vous perdez votre temps? Ne croyez-vous pas que le gouvernement devrait vous protéger? Quelle serait votre réaction si vous formiez cet employé et que quelqu'un vous le vole? Diriez-vous au gouvernement qu'il devrait vous protéger? Ou diriez-vous au gouvernement qu'il devrait faire quelque chose? Ou allez-vous vous contenter de dire que c'est le système?

**M. Stanley:** Disons que si je voulais être protégé, je ne ferais pas partie de la libre entreprise. Si vous en faites partie, vous prenez des risques et vous savez qu'éventuellement vous allez gagner. Il existe des pouvoirs pour créer un milieu, les occasions d'emploi pour des gens qui sont satisfaits et voudront demeurer avec vous. Ainsi, par exemple, le personnel de notre société n'est pas syndiqué et nous en sommes très conscients, tout comme la plupart des entreprises non syndiquées, car . . .

**M. Lonsdale:** Si je comprends bien, vous ne seriez pas en faveur d'un système de subventions-contributions.

**M. Stanley:** Je le serais.

**M. Lonsdale:** Vous le seriez.

**M. Stanley:** Ce serait un encouragement en quelque sorte. Il y a probablement plusieurs facteurs à considérer. Nous avons à Sudbury présentement le collège Cambrian qui est également représenté ici aujourd'hui. C'est un pas dans la bonne voie. On essaie d'y établir un système un peu plus avancé que le programme de formation d'une école secondaire, mais qui serait axé sur l'industrie. L'industrie, conjointement avec les instituts de formation, pourrait perfectionner les gens. Pour

**[Texte]**

people. Hopefully, as an added incentive to get people into this program, you get some kind of assistance.

I believe all the employers would be willing, at least from my perspective, to do anything to upgrade their workforce, because the difference in output and quality between a highly skilled tradesman and a person who is just learning or entering the trade is very very dramatic. There is just no question about what you can do as a company and ultimately of course what we could do as a country. I firmly believe—and I do not think I am unique in this idea—that probably the future of the country relies on trying to upgrade. Everybody talks about high technology, and obviously, if we want to increase this technology, we have to have the people who are going to be able to work with it and handle it.

**Mr. Lonsdale:** So being a free enterpriser, you would not object to a little bit of government assistance in terms of . . .

**Mr. Stanley:** Maybe I am being contradictory there. When I say free enterprise, I am not saying total support, I am saying an incentive kind of situation.

**Mr. Lonsdale:** That incentive could come from your own industry as well, not necessarily from the government. The government could put in place the mechanism for the industry to protect itself. The large employers would have to pay a levy into a system, and if they did training, they would get their money back, but if you paid in and you did training, you would get your money back for that training. If the large employers did not do any training and came and stole or pirated trained employees off you, you would have at least received compensation for the time you spent training those individuals. That is the kind of thing I am talking about, and I take it that would be in favour of that.

**Mr. Stanley:** Yes, I would say essentially I would.

**Mr. Lonsdale:** That would not go against your free enterprise . . .

**Mr. Stanley:** No.

**Mr. Lonsdale:** Okay. There is only one other point, I think, I would make. You talk about training a guy in Ontario to be a machinist—or we could use an electrician, or a diesel mechanic, or whatever. Would you be in favour of an interprovincial certification that would be valid across Canada? Then, if a guy were trained in Ontario to work on a certain piece of equipment, or in a certain field, if he wanted to go to Alberta—I hate to use that example, but it seems to be the best one available—he would not have to take a retraining course all over again, or he would not have to go and write several different examinations to prove that he fits into their criteria for what a diesel mechanic should be, or what an electrician should be. First, do you see that as workable, secondly, should it be something the federal government should try to persuade the provinces—some people say impose on; I say persuade—to do; and thirdly, would it be workable? Are there differences between a diesel mechanic or an electrician in Ontario and one in Alberta?

**[Traduction]**

encourager la participation à ce programme, on pourrait avoir une certaine aide.

Je crois que tous les employeurs seraient d'accord pour perfectionner leur personnel, car il y aurait une différence énorme dans le rendement et la qualité entre un travailleur très spécialisé et une personne en formation et qui entre dans le métier. La question ne se pose pas sur ce qu'une société peut faire et éventuellement sur ce que le pays peut faire. Je crois fermement, et je ne suis pas le seul, que l'avenir du pays repose sur le perfectionnement. Tout le monde parle de technologie de pointe, et il est évident que si nous voulons donner plus d'importance à cette technologie, il nous faudra des gens qui pourront y travailler.

**M. Lonsdale:** Comme entrepreneur, vous n'auriez pas d'objection avec l'aide que le gouvernement pourrait vous . . .

**Mr. Stanley:** Je me contredis peut-être ici, lorsque je parle de la libre entreprise, je ne dis pas que j'accepterais un appui total, mais un encouragement en quelque sorte.

**M. Lonsdale:** Cet encouragement pourrait venir de votre propre industrie également, pas nécessairement du gouvernement. Celui-ci pourrait mettre en place des mécanismes permettant à l'industrie de se protéger. Les gros employeurs contribueraient au système et s'ils s'occupaient de formation, ils seraient remboursés. Cependant, si vous investissez et si vous vous occupez de formation, la formation vous rembourse en quelque sorte. Si les gros employeurs ne s'occupent pas de formation, mais cherchent à attirer les employés que vous avez formés, vous aurez été au moins indemnisés pour le temps que vous avez formé ces personnes. C'est de cela que je voulais parler et si j'ai bien compris, vous êtes d'accord.

**M. Stanley:** Oui, je le suis en général.

**M. Lonsdale:** Ceci ne va pas à l'encontre du principe de la libre entreprise . . .

**M. Stanley:** Non.

**M. Lonsdale:** Très bien. Vous avez soulevé une autre question. Vous avez parlé de former un employé en Ontario comme machiniste, électricien, mécanicien diésel ou autre. Seriez-vous en faveur d'une accréditation interprovinciale qui serait valable à l'échelle du Canada? Si un homme, par exemple, est formé en Ontario pour travailler sur certains équipements, ou dans un certain domaine, et s'il voulait se rendre en Alberta—cet exemple me déplaît, mais il me semble que c'est le meilleur—il n'aurait pas à suivre un cours de recyclage ou à subir plusieurs examens pour prouver sa compétence comme mécanicien diésel ou comme électricien. Premièrement, croyez-vous que ce soit faisable; deuxièmement, le gouvernement fédéral devrait-il, à votre avis, persuader les provinces de le faire—certains parleraient de l'imposer, je dis persuader—et, troisièmement, croyez-vous que cela pourrait fonctionner? Y a-t-il des différences entre un mécanicien diésel et un électricien en Ontario, et un autre en Alberta?

[Text]

[Translation]

• 1230

**Mr. Stanley:** I would say no. I would say it is a very desirable objective. The only important aspect of that to me, as an employer, would be that this person would represent a known quantity. In other words, I would not necessarily want him to reach the state of regulation, let us say, the auto mechanics are in right now, where you can only have a Class A mechanic work on your automobile, or something to that extent. In other words, I would not want the federal government imposing regulation on a given company, saying you can use only this type of person for that type of work, and so on. I would not want to see it go that far. But I would certainly like to see some kind of over-all federal evaluation of the trades people so they can be recognized from one end of the country to the other.

All we have to do is look at the European examples of this. To a large extent, what we are talking about is really a recreation of the wheel, because all we have to do is go overseas and do a study and analysis of what they are doing over there that is so effective. They start with very young people. They do a very thorough job of training them. When they come out, they are instantly recognized for the training cycle they have gone through.

**Mr. Lonsdale:** We have been talking a great deal about the German system and their grant-levy program, and the British apprenticeship programs. In the German system they have a homogenous economy, a homogenous social fabric, even a political fabric, to a certain extent. Their geography is very confined. It is probably easy to administer. There is a—I would not want to say a work ethic there, but there is a psychology of contribution to society which perhaps is a little more dedicated than it is in some other countries. The information we get is that in Germany it is a lot easier to enforce, because the people themselves feel they have a commitment to train and to improve and to upgrade their industry, whereas in Canada we have different regions, different economic zones, in some cases different social areas. I wonder if it is going to be as easy to implement that system in Canada as it has been proven to be successful in Germany, Japan, or other areas which do not have the diversity of economy and the diversity of geography Canada has—not to mention whether the training is going to be in French or English.

**Mr. Stanley:** I really could not comment seriously on it. I have never tried to evaluate it that closely. From my point of view, it is a very desirable objective and one that should be examined to see if it cannot be worked out.

**Le président:** Merci, monsieur Lonsdale.

Alors, messieurs, tout d'abord si j'ai bien compris votre mémoire, vous semblez dire que le conflit de juridiction, qui peut se présenter entre le fédéral et le provincial, pourrait être une des causes importantes de la pénurie de personnes qualifiées actuellement. Qu'est-ce que vous suggérez? Est-ce que vous voudriez dire que le fédéral ou le provincial devrait avoir l'exclusivité, soit l'un des deux paliers de gouvernement? Ou

**M. Stanley:** Je répondrais non. Ce serait à mon avis un but très souhaitable. En tant qu'employeur, ce qui me semble important, c'est que cette personne représenterait une quantité connue. Autrement dit, je ne voudrais pas nécessairement que les règlements gouvernementaux nous imposent, disons dans le cas des mécaniciens automobiles, que nous ayons seulement des mécaniciens de catégorie A pour travailler sur nos voitures ou quelque chose du genre. Autrement dit, je ne veux pas que le gouvernement fédéral impose des règlements à une société donnée pour qu'elle ait recours seulement à telle catégorie de personnes pour tel genre de travail. Je ne voudrais pas que la chose aille aussi loin que cela. Mais j'aimerais cependant qu'il y ait une sorte d'évaluation globale par le fédéral des travailleurs spécialisés afin qu'ils soient reconnus d'un bout à l'autre du pays.

Il nous suffit de voir ce qui se passe en Europe. Nous voulons en quelque sorte réinventer la roue, alors que tout ce que nous avons à faire c'est d'aller outre-mer et d'étudier et d'analyser ce qui se fait efficacement. On commence avec de très jeunes gens, on les forme très soigneusement. Le cycle de formation terminé, ils sont reconnus immédiatement.

**M. Lonsdale:** Nous avons beaucoup parlé du système allemand et du programme de subventions-contributions, de même que des programmes d'apprentissage britannique. Dans le système allemand, on retrouve une économie homogène, un tissu social homogène, un tissu politique même dans une certaine mesure. Sur le plan géographique, ils sont très limités, les choses sont probablement beaucoup plus faciles sur le plan administratif. Il y a, je ne veux pas utiliser le mot éthique, mais il y a une psychologie de contribution à la société qui dénote peut-être un plus grand dévouement que dans les autres pays. D'après nos renseignements, c'est beaucoup plus facile à mettre en application en Allemagne qu'ailleurs, car les gens sentent qu'ils ont le devoir de former et d'améliorer les employés et de perfectionner leurs industries, alors qu'au Canada, nous avons des régions différentes, des zones économiques différentes et, dans certains cas, des milieux sociaux différents. Je me demande si ce système sera aussi facile à appliquer au Canada qu'il l'a été en Allemagne, au Japon ou ailleurs, qui n'ont pas la diversité économique et géographique du Canada, sans parler du fait que la formation doit être donnée en français ou en anglais.

**M. Stanley:** Je ne pourrais vous en parler sérieusement; je n'ai pas évalué la situation de très près. Ce serait, à mon avis, un objectif très souhaitable, et nous devrions l'étudier pour voir s'il peut réussir.

**The Chairman:** Thank you, Mr. Lonsdale.

Well, gentlemen, I hope I understood your brief, you seem to say that the conflict of jurisdiction that could exist between the federal government and the provinces, could be one of the most important reasons for this lack of qualified workers. What do you suggest? Do you mean to say that the federal or the provinces should have the exclusivity, that is one of the two levels of government that you mentioned in your brief.



*[Texte]*

sinon, pourriez-vous peut-être élaborer davantage sur cette idée que vous avez énoncé dans le mémoire?

**M. Caveen:** Je n'ai pas dit que la cause de la pénurie est un conflit fédéral-provincial.

**Le président:** Ah bon.

**M. Caveen:** Ce que j'ai essayé de dire en présentant ce mémoire-là, c'est que la solution au problème est compliquée par les différences d'intérêt et de juridiction.

• 1235

**Le président:** Bon, mais avez-vous des suggestions pratiques pour éviter ce conflit-là? Est-ce que vous croyez par exemple que chacun devrait avoir un domaine déterminé, plutôt que d'essayer de travailler en collaboration... Parce que ce que l'on constate c'est que la collaboration amène des conflits, amène même des confrontations. Est-ce que la solution ne serait pas de déterminer des secteurs où le fédéral aurait entièrement juridiction et d'autres secteurs où le provincial aurait entièrement juridiction?

**M. Caveen:** Il me semble que cela fait un siècle qu'on essaie de coordonner cela!

**Le président:** Oui.

**M. Caveen:** Je ne me suis pas penché sur cette idée-là. En présentant ce mémoire ici, je voulais représenter le point de vue des petites entreprises, et des petites entreprises de Sudbury surtout. J'ai remarqué dans tous les comptes rendus de vos réunions que les témoins étaient des grandes entreprises ou des grandes associations comme la Canadian Manufacturers Association etc... Nous autres, nous croyons que les petites entreprises ont besoin d'aide et que notre économie est basée, et il faut qu'elle soit basée sur ces petites entreprises-là.

**Le président:** Ça c'est un point excellent. Maintenant pour revenir à l'aide que vous demandez... Est-ce que cette aide-là devrait provenir grâce à des cours organisés au niveau du gouvernement ou au niveau des paliers de gouvernement, ou si l'aide devrait être donnée aux entreprises elles-mêmes, avec des directives précises à savoir que cela devrait servir à la formation des personnels? C'est cela que nous essayons de déterminer dans notre Comité, dans notre groupe de travail. Sous quelle forme cette aide-là devrait-elle être donnée?

**M. Caveen:** Je pense que c'est un peu les deux. Certainement l'entrepreneur a le devoir de veiller à ce que ses employés soient bien entraînés. Il a une responsabilité, mais par contre le gouvernement aussi en a une. Je maintiens, je ne suis pas expert dans cela, et il y a des jeux...

**Le président:** Votre opinion est très...

**M. Caveen:**... plus experts que moi. Je maintiens que pour entraîner quelqu'un dans un métier, on a besoin d'un entraînement à l'école, dans les classes et d'un entraînement dans la shop.

**Le président:** Je pense que justement vous touchez un point important. On constate que la plupart des gens qui recherchent du travail n'ont pas l'occasion d'avoir eu de l'expérience pratique dans une entreprise. Et je pense que d'après le sens des propos qu'on a entendus durant nos voyages à travers le

*[Traduction]*

**Mr. Caveen:** I did not say that the reason for this lack was a conflict between the federal and the provinces.

**The Chairman:** Good.

**Mr. Caveen:** What we have tried to say in this brief is that the solution to the problem is more complex because of the differences of interest and of jurisdiction.

**The Chairman:** Fine, but do you have any practical suggestions as to how to avoid this conflict? Do you think, for example, that everyone should be responsible for specific matters, rather than try to work together... We find that our efforts of co-operation lead to conflicts and even to confrontations. But the solution might be to establish sectors over which the federal government would have full jurisdiction and others where the provincial governments would have full jurisdiction?

**Mr. Caveen:** It seems to me we have been trying to co-ordinate all this for a century!

**Mr. Chairman:** Yes.

**Mr. Caveen:** I have not given that idea careful thought. My main purpose in presenting this brief was to represent the point of view of small businesses, particularly small businesses in Sudbury. In reading the proceedings of your meetings, I noticed that the witnesses were all from major companies or associations such as the Canadian Manufacturers Association and so on. We think that small businesses need assistance and that our economy should be based on small business.

**The Chairman:** That is an excellent point. Getting back to the assistance you are requesting... Should it be in the form of courses organized by the various levels of government, or should the assistance be given directly to the companies, with specific instructions, namely, that it should be used for staff training? That is what our task force is trying to determine. What form should such assistance take?

**Mr. Caveen:** I think it should take both forms. It is certainly up to the businessman to see that his employees are properly trained. That is his responsibility, but the government has a certain responsibility as well. I think, although I am not an expert on the subject, and some people...

**The Chairman:** Your opinion is very...

**Mr. Caveen:**... know more about this than I do. I think that training in a trade requires both theoretical and practical courses.

**The Chairman:** I think you hit on an important point. It has been found that most people looking for a job have not had an opportunity to gain any practical experience in a company. Given what we have heard on our trips across Canada, I think

**[Text]**

Canada nous devrions organiser davantage de cours pratiques et non seulement des cours théoriques. Est-ce que vous êtes d'accord avec cette aspect-là.

**M. Caveen:** Oui, absolument.

**The Chairman:** Do you want to add something, sir?

**Mr. Stanley:** Yes. I agree that perhaps there is a misconception at times in thinking tradespeople can be produced by perhaps the same method as an engineer, and that is really not the case. A very heavy emphasis on a tradesperson is practical experience, and it requires an awful lot of exposure to a work environment with old hands to learn the tricks of the trade that you continually hear about and that are handed down from one person to another. There are a lot of things of that nature that really cannot be taught properly in an academic kind of environment. You get the theory but you still have to get out into the workplace and work firsthand with a person who has been there.

**Mr. Caveen:** What I have called in this paper the stop-gap solution, the approach I am suggesting is not only to train trades people, it is also to train future trainers. This is, I think, where we are going to run into our most serious problem in any attempt to catch up; that is, we are not going to have anyone to train our Canadians. That is why I am suggesting this immigration to train Canadians, who in turn will be in a position to train other Canadians. That is more or less the gist of it.

• 1240

**The Chairman:** To respond to the present situation, do you favour specific training or general training? Do you not think, to respond to the serious unemployment situation, that it would be better to prepare persons to fit into the jobs that are available, instead of giving them a general training?

**Mr. Caveen:** As I see it, the problem there is that many of our larger companies are specifically training people to do specific operations. These people, because of that type of training, really lose a certain amount of the mobility that Mr. Lonsdale was defending a little earlier. They are not much use to the small shops because the small shops just cannot afford to have one man doing one certain operation all day long. So they are not training people who could become useful to the smaller shop, and I believe around 75 per cent of our employment is in the smaller enterprises.

**Le président:** Vous avez parlé de l'immigration. Dans le cas de l'immigration, il y a des solutions possibles. D'abord, croyez-vous que dans la situation actuelle, nous devons donner la préférence aux Canadiens par rapport aux gens qui viennent de l'extérieur? Est-ce que vous pensez que c'est une politique que l'on peut accepter en principe, sans exclure évidemment toute forme d'immigration? Est-ce que vous acceptez le principe? C'est que vous semblez aborder cette question-là et je voudrais connaître votre point de vue. Est-ce que vous favorisez, avec le taux de chômage que nous avons actuellement, une politique qui donnerait la préférence aux Canadiens ou si vous croyez que vous devez quand même faire

**[Translation]**

we should be setting up more practical courses, and not just theoretical courses. Would you agree with this point?

**Mr. Caveen:** Absolutely.

**Le président:** Avez-vous quelque chose à ajouter, monsieur?

**M. Stanley:** Oui. Je suis d'accord sur le fait que parfois, les gens se trompent en pensant que l'on forme les ouvriers spécialisés de la même façon qu'un ingénieur, alors que ce n'est pas vraiment le cas. Dans les métiers, on insiste beaucoup sur l'aspect pratique, et les apprentis doivent passer beaucoup de temps à travailler avec des ouvriers spécialisés, pour apprendre les ficelles du métier, comme on dit. Il y a bien des ficelles de ce genre que l'on ne peut vraiment pas apprendre dans un cours théorique. La théorie est très bien, mais il faut également travailler avec quelqu'un qui a de l'expérience.

**M. Caveen:** Dans mon mémoire, j'ai préconisé une solution intérimaire qui consiste à former non seulement les ouvriers spécialisés, mais également ceux qui donneront des cours de formation à l'avenir. C'est là que nous allons faire face aux problèmes les plus sérieux dans nos efforts de faire du vrai travail. Autrement dit, nous n'aurons personne pour former les Canadiens. C'est la raison pour laquelle je propose que l'on fasse venir des immigrants pour former les Canadiens, qui, à leur tour, pourront former d'autres Canadiens. C'est l'essentiel de mon point.

**Le président:** Préconisez-vous des cours de formation précis ou généraux pour faire face à la situation actuelle? Afin de répondre au grave problème du chômage, ne croyez-vous pas qu'il vaudrait mieux former des gens pour les emplois qui sont disponibles, plutôt que de les doter d'une formation générale?

**M. Caveen:** A mon avis, le problème est que beaucoup des grandes entreprises forment les gens pour des fonctions précises. Puisqu'ils ont reçu ce genre de formation, ces gens perdent, dans une certaine mesure, la mobilité dont M. Lonsdale parlait plutôt. De tels gens ne sont pas très utiles à une petite entreprise, parce qu'elle ne peut pas se payer le luxe d'avoir une personne qui ne fait qu'une fonction toute la journée. Les grandes entreprises ne donnent pas une formation dont une petite entreprise aurait éventuellement besoin. De plus, je crois qu'environ 75 p. 100 de nos emplois sont dans les petites entreprises.

**The Chairman:** You mentioned immigration. There are some possible solutions here. Given the present situation, do you think that we should give preference to Canadians over non-Canadians? Do you think this policy can be accepted in principle, without ruling out any form of immigration, of course? Do you agree with the principle? You seem to be getting at this issue, and I wanted to hear your opinion on the subject. In light of the present rate of unemployment, are you in favour of the policy that would give Canadian preference, or do you think that people should be brought in from outside Canada to compete with Canadians?

[Texte]

venir des gens de l'extérieur qui seront en compétition avec les Canadiens?

**Mr. Caveen:** Je trouve que le mot compétition n'est pas trop bien choisi parce qu'on n'a pas de Canadiens qui peuvent faire la compétition. C'est là le problème. On a une pénurie de gens dans certains métiers. Il n'est pas nécessaire de dire qu'on va donner la préférence aux Canadiens ou qu'on va donner la préférence à l'immigré. Il y a place pour les deux, il me semble, et si on ne fait pas quelque chose, et à très brève échéance, on n'aura pas de Canadiens qualifiés, pas du tout.

**Le président:** Vous parlez de pénurie. Est-ce que vous pensez que la pénurie provient véritablement d'un manque de moyens pour donner la formation ou si vous croyez que dans notre société, il y a une nouvelle orientation et que les gens ne choisiraient pas nécessairement la voie des *skilled people*, non pas parce qu'il n'y aura pas de possibilité, mais parce qu'ils auront d'autres choix, parce qu'ils s'orientent autrement, dans d'autres directions?

**Mr. Stanley:** I would say that is probably the primary problem. In terms of the young people who come to us for employment, in lots of cases the ones with the most enthusiasm are the ones without the education. Really, I tend to think it is a misconception sometimes on the part of the educational system. I think the trend is changing now, but in the past, let us say, 10 to 20 years, particularly with the use of the composite school system and so on, there has been an increasing tendency to say, Well, he cannot succeed as an engineer or a lawyer or a doctor or something, and he looks like he is going to be a drop-out anyway, we will make a tradesman out of him.

• 1245

That is really not a valid assessment of what is required for a tradesman. These people will undoubtedly become tradesmen, but they are not going to become the high calibre tradesmen the country will eventually need to do the training and continue the cycle of highly skilled people. So I think there is a tremendous need.

As Mr. Lonsdale said earlier, this educational thing is at the root of trying to create an understanding among young people that indeed there is opportunity and a challenge in this field, albeit not glamorous. It is still there and you do need a certain level of intelligence to excel at it. I think that probably a lot of the dilemma could be achieved in the long run if we could convey that to these young people.

Certainly, the whole training cycle is much more rapid if you start with, shall we say, good stock. If you have a person who is interested and has capability, he learns very rapidly. I can think of a person we hired out of Quebec, for example, who went to a training institute of some description. I might comment that they have some fairly good trade schools in Quebec. A year before he came to our operation he was a hospital orderly. He took a one-year course and six months after we had him he was doing very well. He has been with us about three years now and is, I would say, a well qualified

[Traduction]

**Mr. Caveen:** I do not think the word "competition" is very appropriate, because we have no Canadians who can compete. That is the problem. We have a shortage of people in certain trades. There is no need to say that we are going to give preference to Canadians or to immigrants. There is room for both, in my opinion, and if we do not do something very soon, we will have no skilled Canadians at all.

**The Chairman:** You used the word shortage. Do you think that the shortage really stems from inadequate training facilities, or do you think that in our society today people are not necessarily inclined to opt for skilled trades, not because this was not possible, but because they opt for other routes?

**M. Stanley:** A mon avis, c'est le problème fondamental. Très souvent, nous constatons que parmi les jeunes gens qui viennent chercher un emploi chez nous, ce sont ceux qui sont le plus enthousiastes qui ont le moins d'éducation. J'ai tendance à croire qu'il s'agit parfois d'une fausse idée de la part du système d'éducation. Les choses ont tendance à évoluer à l'heure actuelle, mais il y a environ 10 ou 20 ans, en particulier dans les systèmes scolaires mixtes, on a eu de plus en plus tendance à dire que si un enfant ne peut réussir comme ingénieur, avocat ou médecin, et s'il risque en outre d'abandonner ses études, on en fera un ouvrier qualifié.

Or, cela ne tient pas compte des qualités nécessaires pour devenir un bon ouvrier qualifié. Ces derniers candidats deviendront sans doute des ouvriers, mais leurs compétences ne seront pas très poussées. Par conséquent, à la longue, il faudra que le pays assume la responsabilité de la formation de ces travailleurs hautement spécialisés, afin qu'il continue à y en avoir. Il existe donc des besoins considérables à cet égard.

Comme M. Lonsdale l'a mentionné plus tôt, il est de toute première importance qu'on éduque le public, afin que les jeunes comprennent que ces carrières recèlent des possibilités et des défis intéressants, même si elles sont moins prestigieuses. Il n'empêche que ces possibilités existent et que pour les concrétiser, il faut être assez intelligent et exceller dans son travail. On intéresserait probablement bien davantage les jeunes à ces carrières si on pouvait leur faire comprendre cela.

Évidemment, la formation s'effectue beaucoup plus rapidement si l'on a, dès le départ, de bons éléments, si vous me permettez l'expression. Si l'on a affaire à quelqu'un de doué et d'intéressé, ce dernier apprendra très rapidement. Je songe, par exemple, à un de nos employés venant du Québec, où il avait étudié dans un institut de formation professionnelle. Entre parenthèses, on trouve d'assez bonnes écoles de formation professionnelle dans cette province. Un an auparavant, il était infirmier. Il a donc suivi un cours d'un an, et six mois après que nous l'avons embauché, il travaillait très bien. Cela



## [Text]

tradesman already. He was a middle-aged person, but he had the two principal ingredients. One, he had intelligence and, two, he had a great desire.

If you could somehow get that type of person motivated into the trades field, regardless of what trade it would be, I think you would be making a large step forward.

**Mr. Caveen:** I think it is not only the young people whom you have to change. It is the parents also. We are having an attitudinal problem here. Somehow we have to get the message across to the parents that somebody is not necessarily a failure because he goes into a blue-collar job. A lot of people think that way nowadays. It is not much different from what you will remember, Mr. Marceau, of Quebec a number of years ago. If you were not a lawyer, a priest or a doctor, you were nobody. This attitude has come into our society, also.

**Le président:** Vous avez parlé du droit à l'immigration et selon vous on pouvait à la fois former des Canadiens et en même temps accepter les gens venant de l'extérieur. Croyez-vous souhaitable d'adopter la solution qu'adoptent certains pays européens? Lorsqu'ils ont besoin de personnes venant de l'étranger, il les font travailler, mais lorsque le travail est terminé et qu'ils n'en ont plus besoin, ils les renvoient chez eux. Est-ce que vous croyez que cette solution-là pourrait être acceptable chez nous, ou si vous croyez qu'on doit continuer de la façon qu'on l'a toujours fait, à savoir lorsqu'on accepte quelqu'un ici, on le reconnaît citoyen canadien et on accepte les responsabilités et les conséquences de sa venue au Canada?

**M. Caveen:** Monsieur Marceau, le problème n'est pas là. Le problème ce n'est pas de trouver des immigrants. Ce n'est pas comme c'était autrefois où les gens en Europe attendaient leur chance pour venir ici au Canada. Maintenant leur niveau de vie est aussi élevé que le nôtre, même mieux peut-être. Je pense que le problème va être de trouver des immigrants pour venir au Canada. Ceux qui viennent, c'est probablement parce qu'ils veulent y rester. Je ne vois qu'un seul endroit où on peut les trouver et c'est peut-être l'Angleterre à cause de son coût de vie élevé.

• 1250

**Le président:** Au sujet du commentaire de votre mémoire concernant les grandes possibilités de création d'emplois dans le domaine de l'équipement minier, j'ai justement vu dans les journaux cette semaine un commentaire identique disant qu'en 1976, il y avait pour une valeur d'environ 750 millions de dollars d'équipements importés et qu'actuellement cela atteindrait le milliard de dollars.

Est-ce que vous croyez véritablement que, pour la région de Sudbury, cet aspect-là pourrait être exploité et pourrait apporter une création d'emplois très importante dans le domaine de la fabrication sur place d'équipement minier? Est-ce que vous croyez qu'on est capable de le faire et que cela pourrait nous aider à résoudre la situation du chômage?

## [Translation]

fait maintenant trois ans qu'il est chez nous, et je le considère déjà comme un ouvrier spécialisé de haut niveau. Il avait déjà atteint l'âge moyen, mais il avait en main les deux principaux atouts pour mener à bien son entreprise: il était intelligent et extrêmement motivé.

Par conséquent, si on peut inciter ce genre de travailleur à s'engager dans le domaine des métiers, quel que soit celui sur lequel son choix se posera, je crois que l'on aura accompli d'importants progrès.

**M. Caveen:** Je crois qu'il ne faut pas seulement faire évoluer la mentalité des jeunes, mais bien aussi celle des parents, car leur attitude constitue un problème. Nous devons donc leur faire comprendre que le fait de devenir col bleu n'est pas nécessairement la marque d'un échec. Or, bon nombre de gens le pensent encore. Cette attitude n'est pas tellement différente de celle que l'on observait au Québec, il y a un certain nombre d'années, comme M. Marceau s'en souviendra. Si on n'était pas alors avocat, prêtre ou médecin, on n'était rien. Cette mentalité se retrouve maintenant ici, également.

**The Chairman:** You mentioned the right to immigrate and, according to you, it should be possible at the same time, to train Canadians and also accept people from outside our country. Do you then think we should opt for the same solutions as certain European countries have? When they need foreigners to work for them, they let them come into work, but send them back home once the work is done, and they do not need them anymore. Would this type of solution be acceptable here, or should we continue doing what we have always done. By that, I mean that when we let someone in, we grant him citizenship and accept the consequences and the responsibilities entailed by his coming to our country.

**Mr. Caveen:** Mr. Marceau, that is not where the problem lies. The difficulty is not to find immigrants per se even if things are not like what they used to be when people could hardly wait to come here from Europe. Now the European standard of living is as high, if not higher than ours. Therefore, despite what I have said, the problem will be to find immigrants, those who will come to Canada will probably do so to stay. I can only think of one place where we will be able to find some immigrants, and that is perhaps England, because of its high cost of living.

**The Chairman:** I would like to speak about the comment you made in your presentation concerning immense job creation possibilities in the area of mining equipment. Just this week I saw an article in a newspaper which expressed the same view. It said that in 1976, \$750 million worth of imported equipment was brought into the country and that now we are closer to spending \$1 billion on such equipment.

Do you sincerely believe that that aspect of the industry could be exploited in the Sudbury area, thus creating immense job opportunities in the field of mining equipment construction? Do you think that that would be possible and that it would help us resolve unemployment?

## [Texte]

**M. Caveen:** Oui, monsieur. Je crois que Sudbury est la capitale mondiale de l'industrie minière. Je crois que les deux compagnies qui sont ici à Sudbury, Falconbridge et INCO, sont prêtes à donner la préférence à des compagnies qui manufacturent localement. Elles sont aussi prêtes à donner des idées techniques dont les compagnies et les entrepreneurs ont besoin. Le président d'INCO Ontario a même dit cela.

**The Chairman:** Do you think we could produce this equipment at the same price at which we could have it from the United States? Could we be competitive on the price of this equipment?

**Mr. Caveen:** Why not? They are producing scoop trams in North Bay now. At the time the company, Jarvis Clark Company Limited started, they were a distributor of scoop trams for Paccaar in the United States. They are now producing them and they are competing. George is producing products that are sold right across the country, he is not only selling locally. I do not see why we cannot compete.

**Le président:** Vous avez parlé de Sudbury, monsieur Caveen, comme capitale mondiale. Est-ce que vous avez fait des recherches ou est-ce que des recherches ont été faites sur la quantité de ressources disponibles actuellement? Puisqu'on exploite des richesses-là depuis déjà passablement longtemps, est-ce qu'on a l'assurance qu'il y a suffisamment de richesses sous terre pour pouvoir les retirer au même rythme ou pour être capables même d'accroître le rythme d'extraction?

**M. Caveen:** Mon Dieu, je ne doute pas que les ressources soient-là. Je n'en doute pas du tout, mais je ne sais pas si on peut augmenter l'extraction. Parce qu'INCO n'est plus seul dans le monde à extraire du nickel. Autrefois, elle était presque seule. Elle était la seule compagnie qui produisait ce produit-là. Mais maintenant ce n'est plus la même chose. INCO elle-même a des mines ailleurs. Mais je pense que la technologie de base est ici et c'est sur cela qu'il faut bâtir notre industrie de machinerie minière, pas sur les mines en soi, mais sur la technologie qui existe à cause des mines.

**Le président:** Qu'est-ce qui se produit dans le domaine de l'industrie secondaire, ici dans le secteur de Sudbury? Est-ce que les ressources sont en partie développées dans le secteur? Est-ce qu'il y aurait des améliorations possibles qui pourraient être faites pour le développement de l'industrie secondaire dans le secteur de Sudbury? Autrement dit, les richesses naturelles sont-elles développées sur place et font-elles partie de l'industrie secondaire?

• 1255

**M. Caveen:** Je ne suis pas sûr de bien comprendre les questions.

**Le président:** Bien écoutez, chez-nous par exemple, nous avons l'Alcan.

**M. Caveen:** Oui.

**Le président:** L'Alcan produit de l'aluminium, mais il y a des industries secondaires qui se greffent à l'Alcan, de telle

## [Traduction]

**Mr. Caveen:** Yes, sir. I believe that Sudbury ranks first in the world for mining industry. I believe that Sudbury's two companies, i.e., Falconbridge and Inco, would be ready to give preference to firms that manufacture products locally. I also believe they would be ready to give the necessary technical aid to the companies and the entrepreneurs. The Chairman of Inco said it himself.

**Le président:** Pensez-vous que nous pourrions produire ce matériel pour le même prix que ce que nous payons pour l'acheter aux États-Unis? Le Canada pourrait-il être concurrentiel sur le plan du prix de ce matériel?

**M. Caveen:** Pourquoi pas? A North Bay, ils construisent des bennes-pelleteuses. Lorsque la Jarvis Clark Company Limited s'est lancée dans la production de ce matériel, elle distribuait les bennes-pelleteuses pour l'entreprise américaine Paccaar. Maintenant, elle les produit elle-même et fait concurrence à l'entreprise américaine. George produit du matériel qui est vendu d'un bout à l'autre du pays, et pas uniquement dans la région environnante. Je ne vois pas pourquoi nous ne pourrions pas faire concurrence.

**The Chairman:** Mr. Caveen, you said Sudbury was the mining capital of the world. Have you done any research or have any studies been carried out on the amounts of resources available at the present time? Since we have been exploiting these riches for quite a long time already, are you sure that the earth is full enough of them to be able to continue exploiting them at the same rhythm or, perhaps, to increase the rate of extraction?

**Mr. Caveen:** My God, I have no doubts whatsoever about the resources we have here. But I do not know if we could increase the rate of extraction. Inco is not the only company in the world that extracts nickel, although for a time it was. Inco is the only company that produced what it produces, but the situation has changed. Inco has mines elsewhere now too. But I think that the fundamental technology is here and it is on that basis that we must build our mining material construction industry. We must build it, not upon the mines themselves but on the technology that has come about because of the mining industry.

**The Chairman:** In the Sudbury area, what is the situation as far as secondary industrial activities are concerned? Have resources in this field been developed? Could improvements be made towards a better development of a secondary industry in the Sudbury region?

**Mr. Caveen:** I am not sure I understood the question.

**The Chairman:** Well, in my part of the world, there is Alcan.

**Mr. Caveen:** Yes.

**The Chairman:** Alcan produces aluminum but it also supplies secondary industries, so that aluminum itself is not

*[Text]*

sorte qu'on ne prend pas le produit lui-même, l'aluminium, et on ne l'envoie pas nécessairement ailleurs pour le développer et servir les industries secondaires. Ce que je veux savoir, c'est si les richesses naturelles qui sont extraites ici sont orientées vers des industries secondaires. Est-ce qu'on se sert par exemple de l'or pour des industries secondaires, ou du cobalt ou de ce qui est extrait des mines?

**M. Caveen:** Localement?

**Le président Oui.**

**M. Caveen:** Non, je ne crois pas qu'ils servent beaucoup les industries locales.

**Mr. Stanley:** Probably the extension to that, Don, would be the new strip mill that Inco has put in now. First of all, their refineries; beyond that would be their strip mill which is producing a product that is closer to a final product.

**The Chairman:** It seems that Mr. Koski would like to add some comments on trade.

**Mr. Koski:** First of all, I sat and listened to the discussion about producing tradesmen in Canada generally, and I am going to talk about my experiences in Ontario. I have been in the business for the last 30 years. In this time I can remember three reports on trades training in Ontario, terrific reports and nothing ever happened. First of all, the committee did not resolve anything. There is a fourth one in effect now in Ontario, the Pollick Commission, looking at it, and I do not know what the outcome is. If it has the same outcome as in the past it will be zilch.

I know it is a provincial jurisdiction and the various provinces are very, very jealous. At one time in my career I wrote for three years the interprovincial exams for an electrical tradesman, and people who passed that exam had a red seal and therefore could be an electrician across the province. I think that was ridiculous because I do not think the exam really sorted a tradesman from one province from the other in terms of a certain level. They were either qualified before they wrote the exam or they were not qualified. I would like the idea that a tradesman should be able to work anywhere in Canada. Once he is certified he should be able to work in any province in Canada and be recognized as a tradesman.

Anyway, if you look at our history we have always relied upon the importation of our highly skilled tradesmen, partly because it was convenient for us and we were an expanding nation. If you look at what has happened since the war, in 1945, if I remember correctly, the population of Canada was of the order of 14 million, 15 million, and today it is 24 million. We could absorb all of these young people then, and as our industry expanded we needed their skills, they were readily available and we got them. Today the biggest social problem we have is the unemployed youth, and they are good youth. I think they need some encouragement. They need some opportunity in this country to qualify themselves. But if you look at the various legislatures—Ontario, Quebec, Alberta, whatever you want to look at—and you look at the process of qualifying tradesmen, I think it is antiquated. I do not think it meets our social needs or our industrial needs of today.

*[Translation]*

necessarily sent somewhere else to be processed. I would like to know if the natural resources extracted here are oriented towards secondary industries? Is gold used in secondary industries? Are cobalt or other minerals used?

**Mr. Caveen:** Locally?

**The Chairman:** Yes.

**Mr. Caveen:** No, I do not think that our natural resources serve local industries to a great extent.

**Mr. Stanley:** Don, on pourrait peut-être citer comme exemple le nouveau laminoir que la société Inco a créé. Tout d'abord, la société avait des raffineries et puis, avec le laminoir, ces produits deviennent des produits semi-finis.

**Le président:** Je pense que monsieur Koski veut ajouter quelque chose.

**M. Koski:** Tout d'abord, j'ai écouté la discussion concernant la formation d'ouvriers au Canada et je vais vous faire part de mes expériences en Ontario. Il y a trente ans que je suis dans le métier. Au cours de cette période, il y a eu en Ontario trois rapports sur la formation d'ouvriers, excellents rapports qui n'ont cependant absolument rien produit. Le comité n'a rien résolu. Il y a un quatrième groupe en Ontario, la Commission Pollick, qui se penche sur le même sujet et je ne sais pas ce qu'il ressortira de son étude. A en juger d'après ce qui s'est passé jusqu'à présent, ce ne sera pas fameux.

Je sais que la question est de compétence provinciale et que les diverses provinces se jalourent. Pendant trois ans, j'ai rédigé moi-même des examens interprovinciaux que l'on faisait subir aux électriciens. Ceux qui réussissaient cet examen obtenaient une accréditation et pouvaient exercer leur métier dans une province. Je pense que c'est ridicule car je ne pense pas que l'examen puisse prouver qu'un électricien était meilleur dans une province que dans une autre. Ceux qui le passaient étaient qualifiés ou ne l'étaient pas. Je voudrais bien que les ouvriers qualifiés puissent travailler n'importe où au Canada. Une fois accrédité, un ouvrier pourrait devoir travailler dans n'importe quelle province et être reconnu comme ouvrier qualifié.

Depuis toujours, nous avons dû compter sur les ouvriers hautement spécialisés venus de l'étranger parce que c'était pratique pour lancer notre économie. Après la guerre, en 1945, la population canadienne était d'environ 14 à 15 millions d'habitants alors qu'aujourd'hui, elle est de 24 millions d'habitants. Nous avons pu accueillir une quantité de jeunes gens au fur et à mesure que notre industrie s'est consolidée, nous avons pu les employer car ils étaient là, tout disponibles. Aujourd'hui, cependant, un des maux sociaux les plus aigus est celui du chômage des jeunes. Les jeunes ne demandent qu'à être encouragés. Il faut leur donner l'occasion de se qualifier ici. Cependant, en Ontario, au Québec, en Alberta, dans quelque province que ce soit, les assemblées législatives s'entêtent à maintenir des méthodes de qualification désuètes. Ce processus, je ne pense pas qu'il corresponde à nos besoins sociaux et industriels, aujourd'hui.



*[Texte]*

I also do not think that you can go and look at the trades training programs in England or Germany or Europe or anywhere else and replant them here. I think we have to come into modern times. We have the ability to do it, if we have the will and of course the resources. I would like to suggest that as a model for trades training in this country, that we forget the old apprenticeship scheme as it is now constituted in the various provinces and think in terms of a model something like this.

• 1300

For example, we had an emergency trades training plan in this country at the beginning of the Second World War. As a matter of fact, our manufacturing industry was developed with those people and expanded by immigration after the Second World War. Let us take a machinist, a skilled machinist. I am an educator, so you will see my bias, but I hope that you would discount this, in this sense. But we can take a machinist; a young person with an appropriate background, and I certainly agree with the comments: to be a good, skilled tradesman, you need a bright, young person.

Our high school educational system tends to make university education the be-all and the end-all—If you do not go to university, you are a failure in the system. That is a mistake. There are a lot of young people who are in university who do not really want to be there. They are bright and everything else, but they would rather have been a good, skilled tradesman. The social pressure on them was such that they were a failure if they did not go to university. We have got to change that social attitude.

But, anyway, coming back to training a tradesman. You can plan a machinist—you can plan a good, institutional training process whereby you take a young person that has the appropriate background, whatever that may be, and you can define it, and train him in the skills of being a machinist over a range of equipment. You can determine whether that training should be five months or ten months or two years, but say whatever it may be. Let us say the training is for a year. He gets all of the academic background he requires to become a good skilled tradesman. He gets a limited skill experience in that setting on the various kinds of equipment. When he graduates, he is granted a book, which says that he is trained as a machinist with the academic portion, but he is not a journeyman, he is not a tradesman. He is now a free citizen in this country and he has this book. At the present time, if he wants to become an apprentice tradesman, he has got to find an employer first. He has not got anything to sell. He has to find an employer so that he can get into the scheme of things—so he can be trained.

Instead of that, we take him and give him this background. We give him this book, which he carries with him, and whatever regulation we want to put on it—let us say it requires three more years of working at the trade in industry, at various ranges. That book is certified by the employer as his having done this, and when he has met that requirement, then he is a certified tradesman.

*[Traduction]*

Il ne faut pas non plus se tourner vers les programmes de formation qui existent en Angleterre, en Allemagne ou en Europe; on ne peut pas les transplanter ici. Il faut se rendre compte que nous sommes dans l'ère moderne, que nous avons la capacité et la volonté d'exploiter nos ressources. Je propose qu'au Canada, nous abandonnions la vieille méthode de l'apprentissage, telle qu'elle existe dans diverses provinces, et que nous songions à un autre modèle.

Par exemple, au début de la Seconde Guerre mondiale, il y avait ici un plan d'urgence pour la formation d'ouvriers. De fait, notre secteur manufacturier s'est développé grâce à eux et il a pris de l'ampleur avec l'immigration de l'après-guerre. Prenez le cas d'un opérateur de machines, d'un opérateur qualifié. Je suis moi-même éducateur, et vous comprendrez donc mes préjugés. J'espère que vous me les pardonneriez. Prenez le cas d'un opérateur de machines, d'une jeune personne ayant la formation de base nécessaire, car, vous en conviendrez aussi, pour faire un bon ouvrier qualifié, il faut d'abord une jeune personne douée.

Notre système d'éducation secondaire est orienté avant tout vers l'université. Si on ne va pas à l'université, on est un raté. C'est une erreur. Il y a beaucoup de jeunes gens dans nos universités qui voudraient être ailleurs. Ils sont doués et ils auraient préféré devenir un bon ouvrier qualifié. A cause des pressions sociales, mieux vaut aller à l'université que d'être un raté. Il faut changer l'attitude de la société.

Quoi qu'il en soit, je reviens à la formation. Pour faire un bon opérateur de machines, on peut prévoir une solide formation en établissement, avec des candidats ayant les qualifications nécessaires, qu'on définit. La formation que l'on donne à un opérateur de machines porte sur toute une gamme d'équipements. Il s'agit de déterminer si la formation durera cinq mois, 10 mois, ou 24. Disons que la formation durera 12 mois. Notre opérateur reçoit donc une formation théorique de base. Il a une expérience pratique limitée de l'utilisation de divers genres d'équipements. Quand il a terminé, on lui donne un diplôme qui dit qu'il a acquis la formation théorique nécessaire, mais il n'est pas encore un compagnon, il n'est pas un ouvrier spécialisé. Il est citoyen libre de ce pays. Pour devenir apprenti, il lui faut trouver un employeur. Il n'a rien à son actif. Il lui faut trouver un employeur, pour parfaire sa formation.

On pourrait procéder autrement. On pourrait lui donner le même diplôme, qu'il devrait présenter à son employeur, et qu'on pourrait assortir de toutes sortes de conditions. On pourrait exiger qu'il travaille trois ans ou plus dans une industrie, dans divers secteurs d'une industrie. Son diplôme constituerait un certificat, attesté par l'employeur, qui ferait de lui un ouvrier accrédité, une fois toutes les exigences remplies.

*[Text]*

An individual may take ten years to do it. If, for whatever reason, he has that skill, but he got sidetracked, he could eventually become trained or certified as a tradesman. The shortest period of time would be whatever the legislation says—one, two, or three years after he gets that book. That would have to be looked at.

But it would be that sort of model, modified for the various skills that we have to produce in this country. Let him get those basic skills and meet certain proficiencies first and then he goes into industry. I will bet you industry would be pleased to get such a person that you would certify in your field, two or three years after getting that basic background.

**Mr. Stanley:** Certainly. There is no question about it.

**Mr. Koski:** The cost to you in industry would be relatively less than the present process of producing a skilled tradesman.

**Mr. Stanley:** Yes. Perhaps the only derogatory comment I would have is the affordability of the idea. The idea that the so-called apprentice would be free to hop all over the place could be a bit of a damaging thing, I think. The end result, I think, is desirable inasmuch as at least you do have a document that verifies that the person has done this type of work and he has had that kind of experience. I think it is a workable situation. But I do not see that it is so totally different from the apprenticeship plan as it exists now with the exception that you have this document.

• 1305

**Mr. Koski:** No, I think the apprenticeship plan that exists now in certified trades, and of course it varies depending on the trade, before a young person can get involved, he has to have a job, he has to be apprenticed to someone. Whereas in this system he would not have to be apprenticed to anyone, and in the final analysis you would probably be turning more out of this initial training period that would ultimately qualify because of various things. I do not think the young person is going to jump around from job to job as you indicate. There is going to be a certain percentage of them that would, but the majority of people like to put down roots; they like to first of all get fully certified, and if it is a good company they will want to stay with them anyway. So, I do not think the question of hopping around from company to company would be a major drawback. I agree with you, there are some trades now where that is the training model, but they are few and far between. I think if we are going to solve this problem we have to come up with a system that produces good tradesman, a lot of them and quickly, and continues to produce tradesmen that satisfy the needs of industry.

**The Chairman:** The problem is how we can do that very rapidly.

**Mr. Koski:** I know we are in a bind today, and I do not think we should open our immigration doors with the social problems we now have, but also I do not think we should bury our head in the sand if we need skilled tradesmen now for industry to prosper and we cannot produce them in that period of time. What I would like to see happen is to resolve it once

*[Translation]*

Certains pourraient mettre 10 ans à obtenir cela. Une fois le premier diplôme obtenu, il se pourrait que le candidat change de domaine, mais il pourrait toujours devenir un ouvrier accrédité et formé. Il suffirait d'une mesure législative qui précise la durée limite. Deux ou trois ans. On pourrait envisager cela.

Le modèle pourrait être rajusté suivant les métiers dont nous avons besoin ici. Il faudrait donc que notre ouvrier obtienne une formation de base, atteigne un certain niveau avant d'être employé dans l'industrie. L'industrie serait ravie de recevoir des candidats ainsi formés, qui pourraient parfaire leur formation en deux ou trois ans.

**M. Stanley:** Bien sûr. Nul doute.

**M. Koski:** Il en coûterait beaucoup moins cher à l'industrie qu'actuellement.

**M. Stanley:** En effet. La seule question que je me pose est une question pratique. L'apprenti serait libre d'aller d'une place à l'autre, ce qui pourrait ne pas convenir. Le résultat n'est souhaitable que dans la mesure où il y a un document qui certifie qu'une personne a fait un genre de travail, a acquis un genre d'expérience. Je pense que ce serait réalisable. Je ne vois pas comment cela est tellement différent du programme d'apprentissage qui existe actuellement, à l'exception près qu'il n'y a pas de document d'attestation.

**M. Koski:** Non, je crois que le plan d'apprentissage existant maintenant pour les métiers certifiés, et bien sûr cela varie selon les métiers... avant de pouvoir s'y lancer, un jeune doit avoir un emploi, il doit être l'apprenti de quelqu'un. Dans ce système, il n'aurait pas besoin d'être l'apprenti de quelqu'un et, en dernière analyse, on en retirerait probablement plus, pour diverses raisons. Je ne crois pas que les jeunes passeront d'un emploi à l'autre, comme vous le dites. Bien sûr un certain nombre le feront, mais la majorité préfère se fixer quelque part et surtout, obtenir un certificat en règle. S'ils travaillent pour une bonne société, ils voudront y rester. Je crois donc que le roulement ne serait pas un problème important. Je conviens avec vous que, dans certains métiers, c'est là le modèle de formation adopté, mais ils sont rares. A mon avis, si nous voulons résoudre ce problème, nous devons concevoir un système capable de produire rapidement de bons hommes de métier et capable de continuer à les produire pour satisfaire les besoins de l'industrie.

**Le président:** Le problème, c'est d'y arriver très rapidement.

**M. Koski:** Je sais que nous sommes aujourd'hui dans une situation difficile et, compte tenu des problèmes sociaux que nous connaissons, je ne crois pas que nous devrions recourir à l'immigration; mais, d'autre part, je crois que nous ne devrions pas nous cacher le problème; nous avons besoin d'hommes de métier qualifiés pour que l'industrie puisse prospérer et nous

**[Texte]**

and for all so that we have a system that produces competent tradesmen for today's world.

If you look at the German model, and the German model of training now is probably very good, they have built a new industry out of ashes. Some of our problems are that some of our industries are a little antiquated and we have to start updating them. The other thing, of course, is that there are certain social constraints.

When I bring forth this model and I talk to union representatives for skilled tradesmen, they say, let us take the building trades, the electrician trade or the plumbing trade, et cetera, where that is very tightly controlled. They say, when you stop letting the medical profession determine the number of doctors that are produced and the legal profession from determining the number of lawyers that are produced and the engineering profession from determining the number of engineers that are produced, then you can talk to us as a union to open up the production of a large number of tradesmen. We have to resolve those problems.

**The Chairman:** Well, Mr. Koski, you have made your point. We have five more witnesses yet to come. I will ask Mr. Caveen and Mr. Stanley if they have some closing comments to make to our ask force.

**Mr. Stanley:** I would just like to make a few closing remarks on Mr. Koski's suggestion or his model. Basically, I agree with the model. The only thing that I would like to see as a desirable end objective of something like that. I think one of the problems with the trades as they exist today is the fact that they are all largely dominated by union environment. When a person goes into a trades occupation, essentially once they finish their journeymen's function and become a tradesman, their opportunity to advance or progress on their merit is finished. There is no stepping stone beyond a tradesman, the apparatus is strictly on seniority.

I would like to see that model extended to some extent to the point that a tradesman, if necessary at his own expense, could have stepping stones along the line to qualify himself for different levels of proficiency where you could take that thing and say, I am a level 1, a level 2, or a level 3 machinist, or whatever the case may be. And, in turn, when somebody comes in to me with such a document, and if I can believe that examination procedure, I can say, yes, he is, I recognize this as being a valid document, it would automatically mean something to me and to him—from a monetary point of view, I would have to recognize it and pay him accordingly—and that would give the individual an opportunity to excel within his trade.

**The Chairman:** Mr. Caveen, do you have something to add?

• 1310

**Mr. Caveen:** Only that with what Mr. Koski is saying, certainly I can make no argument at all. I certainly believe that we need a new system to train our trades people, but I

**[Traduction]**

ne pouvons les former dans cette période. Je voudrais que nous trouvions une solution définitive à ce problème et que nous concevions un système permettant de produire des hommes de métier compétents pour répondre aux exigences modernes.

Prenons le modèle allemand de formation, qui est probablement très bon; ils ont reconstruit leur secteur industriel qui était en ruine. Parmi d'autres, l'un de nos problèmes, c'est que certaines de nos industries sont un peu vieilles et il nous faudrait renouveler l'équipement. De plus, il y a bien sûr certaines contraintes sociales.

Lorsque je présente ce modèle à des représentants syndicaux et que je leur parle de former des hommes de métier compétents, ils me donnent l'exemple des métiers de la construction, des électriciens, des plombiers etc., tous des métiers qui sont très surveillés. Ils me disent: lorsque la profession médicale cessera de déterminer le nombre de médecins qui sont autorisés à pratiquer, lorsque la profession juridique cessera de déterminer le nombre d'avocats qui sortent des universités, lorsque les ingénieurs cesseront de déterminer le nombre d'ingénieurs produits, alors vous pourrez venir nous parler de la formation d'un grand nombre d'hommes de métier. Nous devons résoudre ces problèmes.

**Le président:** Monsieur Koski, vous vous êtes bien fait comprendre. Il nous reste cinq autres témoins. Je demande donc à M. Caveen et à M. Stanley s'ils ont quelques dernières observations à faire à notre groupe de travail.

**M. Stanley:** J'aimerais faire quelques dernières observations sur le modèle proposé par M. Koski. Essentiellement, j'approuve ce modèle. Toutefois, je souhaiterais qu'un objectif final soit établi. A mon avis, l'un des problèmes des métiers, c'est qu'aujourd'hui ils sont fortement dominés par les syndicats. Lorsqu'une personne accède à un métier, lorsqu'elle cesse de travailler comme journalier pour prendre un métier, elle ne peut plus progresser en fonction de son mérite. Il n'y a pas d'autre étape après avoir accédé à un métier. Tout est fondé sur l'ancienneté.

Je voudrais que ce modèle soit élargi pour qu'un homme de métier, à ses propres frais si nécessaire, puisse franchir diverses étapes et se qualifier à divers niveaux d'aptitudes. Par exemple, un machiniste ou un autre homme de métier pourrait dire, j'ai atteint le niveau 1, le niveau 2 ou le niveau 3 de compétence. Si ce machiniste venait me voir avec un document accordé après un examen sérieux, je pourrais reconnaître la validité de ces niveaux et cela serait utile autant pour lui que pour moi. Du point de vue monétaire, je devrais reconnaître ses compétences et lui accorder une rémunération en conséquence. Cela accorderait au travailleur la possibilité d'exceller dans son métier.

**Le président:** Monsieur Caveen, voulez-vous ajouter quelque chose?

**M. Caveen:** J'ajouterai simplement que je suis parfaitement d'accord avec M. Koski. Évidemment, je crois que nous avons besoin d'un nouveau système pour former nos gens de métier



## [Text]

think that it is not a short-term solution. The purpose of our paper was to try to present an interim solution, then all the great brains in Ottawa and the provincial capitals can work out the longer-term ones. Other than that, I have no further comment. I would like to thank you very much for having been patient with us.

**The Chairman:** We will look at your suggestions very carefully and we thank you for having appeared before our task force.

The next witnesses are from the Sudbury Chamber of Commerce. Mr. Ron Meredith is accompanied by Mr. John Lindsay and Mr. Bob Vitali.

**Mr. Bob Vitali (Sudbury Chamber of Commerce):** I guess it is good afternoon now. I will introduce the three of us. John Lindsay is co-chairman of the Advisory Placement Committee of the chamber. Ron Meredith is manager of the Chamber of Commerce, and I am Bob Vitali, chairman of the Advisory Placement Committee.

Perhaps I will just give a brief background of what this Advisory Placement Committee is. It has to do with work for young people, all aspects of work. It started as a bridging of the gap from school to work and we covered all avenues of work for young people, summer jobs, careers and so on. But specifically today we are addressing ourselves to apprenticeship, and we will get right down to that task now.

We have just one sheet and we will go through it as quickly as we can. John Lindsay is still working. He is always working, and is the gentleman who is really the architect of this sheet and knows a great deal about it, and I sure you will have some question for him. Ron Meredith wants to make a few comments about where this might go after it leaves Sudbury, besides to your committee.

On-the-job training—very quickly and at the beginning because it has been said before this morning. There currently exists a shortage of skilled people in many occupations. These shortages in many cases will become critical in the foreseeable future and could well affect the economic wellbeing of our country, and it certainly is right now. Most of the shortages exist in occupations that require considerable long term, more than one year, on-the-job training or apprenticeship.

This proposal, which could be put into effect relatively quickly, would run initially for a five-year entry period and should provide for a substantial increase in the number of people in long-term training in skill-short areas. It uses the expertise of presently employed skilled people and employers who know best the demands of the workplace. It provides increased opportunities for our young people to enter training situations where shortages exist and where prospects for continued employment are good. The subsidy payments are minimal, considering the investment being made. Over to you, John.

## [Translation]

mais nous ne trouverons pas de solutions à court terme. Le but de notre exposé était de présenter une solution temporaire, après quoi les grands esprits d'Ottawa et des capitales provinciales pourront trouver une solution à plus long terme. Je n'ai rien d'autre à ajouter. Je désire vous remercier d'avoir été patient avec nous.

**Le président:** Nous étudierons vos propositions très attentivement et nous vous remercions d'avoir comparu devant notre groupe de travail.

Le prochain témoin représente la Chambre de commerce de Sudbury. M. Ron Meredith est accompagné de M. John Lindsay et de M. Bob Vitali.

**M. Bob Vitali (Chambre de commerce de Sudbury):** Je crois pouvoir vous souhaiter un bon après-midi, maintenant. Je vais nous présenter. M. John Lindsay est coprésident du comité consultatif de la Chambre de commerce sur l'emploi. M. Ron Meredith est gestionnaire de la Chambre de commerce et mon nom est Bob Vitali, président du comité consultatif sur l'emploi.

Je pourrais vous expliquer brièvement ce qu'est ce comité consultatif. Nous nous occupons de tous les aspects du travail pour les jeunes. Nous avons commencé par nous occuper de la transition entre l'école et le monde du travail, pour finalement nous occuper de toutes les formes de travail pour les jeunes, emplois d'été, carrières, etc. Aujourd'hui, nous aborderons précisément la question de l'apprentissage.

Notre exposé n'a qu'une page et nous l'examinerons le plus rapidement possible. John Lindsay travaille encore. Il travaille toujours et c'est lui le véritable architecte de cet exposé; il le connaît en détail et je suis persuadé que vous voudrez lui poser quelques questions. Ron Meredith veut faire quelques observations sur ce que cet exposé pourrait devenir après avoir quitté Sudbury, exception faite de votre comité.

Parlons d'abord de la formation en cours d'emploi. Nous serons très brefs puisque cette question a été abordée ce matin. Dans plusieurs domaines, il existe présentement une pénurie de personnel spécialisé. Dans plusieurs cas, ces pénuries seront graves dans un avenir prochain et cela pourrait bien nuire au bien-être économique de notre pays; c'est sûrement ce qui se passe maintenant. La plupart de ces pénuries existent dans des métiers nécessitant une formation ou un apprentissage en cours d'emploi assez long, excédant une année.

Notre proposition, qui pourrait être mise en œuvre assez rapidement, porterait d'abord sur une période préliminaire de cinq ans et devrait permettre une augmentation considérable du nombre de personnes recevant une formation à long terme dans les secteurs où il y a pénurie. Elle permettrait d'utiliser l'expérience et les connaissances des travailleurs spécialisés et les employeurs qui connaissent le mieux les exigences du milieu de travail. Elle offrirait plus de possibilités à nos jeunes, qui pourraient recevoir une formation dans les domaines touchés par les pénuries, où les possibilités d'emploi permanent sont bonnes. Les subventions seraient minimales, compte tenu de l'investissement réalisé. Je vous cède la parole, John.

*[Texte]*

**Mr. John Lindsay (Co-Chairman, Advisory Placement Committee, Sudbury Chamber of Commerce):** Our recommendations are:

1. That the present present Canada Manpower Industrial Training Program be amended to allow for assistance to employers training workers in skill-short areas for periods of up to four years. The current limit on subsidized training is one year.

2. That any employer be eligible to receive assistance for any trainees over and above the number usually undertaking training at the employer's total expense, based on the average of the previous three years.

The present federal government subsidies would apply. Payment on an on-the-job instructor's wages would not exceed eight hours per week. In consideration of this last measure there should be an increase in the ratio of trainees to journeymen in apprenticeship trades.

• 1315

As part of the subsidy contract, and indenture agreement in the case of apprentices, the employer would agree to retain the trainees for the full period, unless the individual was unsatisfactory or unforeseen economic conditions made this impossible. The trainee in turn should be encouraged through a small tax rebate incentive or other measures to remain with the training employer following completion of training for a minimum of two years.

Five: that the federal and provincial governments enact the proper amendments under law to allow for the Canada Manpower Industrial Training Program which has been working well for years and with excellent co-operation between federal and provincial officials, to be extended to cover long term training in both apprentice and non-apprenticeship areas where there are demonstrated skill shortages as evidenced by employer demand for workers.

**Mr. Vitali:** Ron Meredith perhaps you could comment on the further possible involvement of the Chamber of Commerce.

**Mr. R. Meredith (Representative, Sudbury Chamber of Commerce):** We will be taking this paper which we call a policy statement to the Ontario Chamber of Commerce at their meeting in London in May for full debate of that larger body. Having had experience in some 13 of those meetings, I have full confidence that this will be debated and passed. But because it involves both federal and provincial regulations, it will then go to the Canada Chamber of Commerce Convention in Calgary in September for further debate. I am fairly certain it will be passed there also. At that point assuming that this policy recommendation is passed both the Ontario and the Canadian Chamber of Commerce will make a formal submission to both the provincial and the federal cabinets.

*[Traduction]*

**M. John Lindsay (coprésident, Comité consultatif sur l'emploi, Chambre de commerce de Sudbury):** Voici nos recommandations:

1. que le programme de formation industrielle des centres de main-d'œuvre du Canada soit modifié pour aider les employeurs assurant la formation des travailleurs dans les domaines où il y a pénurie, pour des périodes pouvant atteindre quatre ans. Présentement la formation ne peut être subventionnée que pour un maximum d'une année.

2. que tout employeur puisse recevoir de l'aide pour tout employé en formation excédant le nombre d'apprentis généralement formés aux frais de l'employeur, ce calcul étant fondé sur la moyenne des trois dernières années.

Les présentes subventions du gouvernement fédéral s'appliqueraient. La rémunération versée à l'instructeur, en cours d'emploi, n'excéderait pas huit heures par semaine. Compte tenu de cette dernière mesure, il devrait y avoir une augmentation de la proportion d'employés en formation par rapport aux journaliers dans les programmes d'apprentissage.

Dans le cadre du contrat de subvention pour les apprentis, l'employeur accepterait de garder l'apprenti pendant toute la période de formation, à moins que ce dernier ne donne pas de résultats satisfaisants ou que des circonstances économiques imprévues rendent la chose impossible. D'autre part, grâce à un dégrèvement fiscal ou à d'autres mesures, l'apprenti devrait être encouragé à demeurer chez l'employeur pendant au moins deux ans après la période de formation.

Cinq: les gouvernements fédéral et provinciaux devraient adopter des amendements législatifs pour permettre une expansion du programme de formation industrielle des Centres de Main-d'œuvre du Canada, programme qui a enregistré des succès pendant de nombreuses années et qui a donné lieu à une excellente collaboration entre les hauts fonctionnaires fédéraux et provinciaux. Cette expansion permettrait d'assurer la formation à long terme, tant dans les programmes d'apprentissage que dans d'autres types de programmes où la demande élevée d'employés spécialisés cause une pénurie.

**M. Vitali:** Ron Meredith, vous pourriez peut-être donner d'autres détails sur ce que pourrait également faire la Chambre de Commerce.

**M. R. Meredith (représentant, Chambre de Commerce de Sudbury):** Nous présenterons cet exposé à la Chambre de Commerce de l'Ontario, lors de la réunion plénière qui se tiendra à London en mai. J'ai déjà participé à 13 de ces réunions et j'ai pleinement confiance que nous discuterons de ce document et que nous l'adopterons. Toutefois, parce que nos propositions mettent en cause des règlements fédéraux et provinciaux, elles seront ensuite soumises à la Chambre de Commerce du Canada, lors de son congrès de Calgary, en septembre. Je suis assez certain que le document y sera aussi adopté. A ce moment-là, en presumant que ces recommandations soient adoptées, la Chambre de Commerce de l'Ontario et la Chambre de Commerce du Canada présenteront un exposé officiel aux cabinets fédéral et provinciaux.

[Text]

**Mr. Vitali:** I forgot to express at the beginning our thanks for this opportunity. I know time is running out, so fire away with the questions or comments if you have any. Thank you.

**The Chairman:** We thank you, gentlemen, for these precise recommendations. They will be very helpful when we prepare our report for the end of June. I think you have really touched on the problem and I am very impressed by this. As you have said, they are not accepted by your group yet and will be discussed at the next convention or congress you will have in May.

**Mr. Meredith:** Yes, this has been endorsed by the Board of Directors of the Sudbury District Chamber at their last meeting, so it represents the position of the Sudbury District Chamber of Commerce. But we will be seeking the support of both the provincial and the federal.

**The Chairman:** Mr. Lonsdale, do you have any questions?

**Mr. Lonsdale:** Not really. I think the group has addressed itself to some very specific recommendations. One interesting point that I see in this here is that in essence you put the responsibility for continued training and funding for it onto the federal government, rather than to let industry play a part in that process. I just wonder if given the financial restraints that we are under now, whether the industry really wants the federal government to become that more involved, and does every sector of the industry want that in this case. This addresses itself to some very specific apprentice programs, but I do not know if it addresses itself to all the skill-shortage problems that we have in terms of better educational opportunities and those kinds of things.

You know it is a question of having very limited funding. If we were looking at a great deal of money I suppose, and we just wanted to provide more assistance in order to solve some of the problems that you are talking about, or to provide assistance in the areas you feel we should be helping in, I would say there would be no problem. Certainly that was done in the sixties and in the seventies when there was lots of money. But it is our job as a task force I think to point out that we are spending about \$840 million a year on government subsidized training of one sort or other, whether it be through educational institutions, through the CMITP programs or whatever. So I think it is in our interest and a part of our terms of reference to try to find the most effective way of spending that money. Rather than to recommend that we spend more money, I think we have to look at finding the most effective way to spend the money that we are spending now. This may be one of the solutions, but I think there are lots of other things that go around it that perhaps require a higher priority of assistance, especially a longer time frame.

So I would say that it certainly is something that I know a lot of industry people have talked about. They feel the need for it. I think we will take a close look at it and see to what extent many of these training programs or training subsidies currently being funded are actually in the category of what is called a "critical" skill. Depending on what we find the case to be

[Translation]

**M. Vitali:** Au début, j'ai oublié de vous remercier pour la possibilité qui nous est offerte aujourd'hui. Je sais que le temps file, alors allez-y tout de suite avec les questions ou les observations qui pourraient vous venir à l'esprit. Merci.

**Le président:** Monsieur, nous vous remercions pour ces recommandations précises. Elles nous seront très utiles lorsque nous préparerons notre rapport pour la fin du mois de juin. Je crois que vous avez vraiment saisi le problème et je suis très impressionné. Comme vous l'avez dit, ces recommandations n'ont pas encore été acceptées par votre groupe et elles feront l'objet d'une discussion lors de votre prochain congrès en mai.

**M. Meredith:** Oui, ces recommandations ont été approuvées par le conseil de direction de la Chambre de Commerce du district de Sudbury, lors de sa dernière réunion; il s'agit donc de la position de la Chambre de Commerce du district de Sudbury. Toutefois, nous demanderons l'appui de nos homologues au fédéral et au provincial.

**Le président:** Monsieur Lonsdale, avez-vous des questions?

**M. Lonsdale:** Pas vraiment. Je crois que ce groupe a fait des recommandations très précises. Ce qui m'intéresse, c'est que vous vouliez confier la responsabilité de la formation et de son financement au gouvernement fédéral, plutôt que de permettre aux industriels de jouer un rôle dans le processus. Compte tenu des restrictions financières que nous connaissons présentement, je me demande si les industriels veulent vraiment que le gouvernement fédéral s'engage à ce point dans ce domaine. Vous parlez ici de programmes d'apprentissage très précis mais je ne sais pas si vous abordez tous les problèmes que pose la pénurie de main-d'œuvre spécialisée, particulièrement en ce qui a trait aux meilleures possibilités d'éducation.

Vous savez que les fonds sont très limités. Si nous avions beaucoup d'argent et que nous voulions offrir plus d'aide afin de résoudre certains des problèmes dont vous avez parlé, si nous voulions vous prêter main forte dans des domaines qui, à votre avis, mériteraient notre attention, alors je pense qu'il n'y aurait pas de problème. C'est certainement ce que l'on a fait pendant les années soixante et soixante dix, alors que l'argent coulait à flots. Toutefois, je crois que la responsabilité de notre groupe de travail est de rappeler que le gouvernement a subventionné la formation au rythme de 840 millions de dollars par année, que ce soit par une aide aux institutions d'éducation, par le programme CMITP ou autrement. Je crois donc que, conformément à notre mandat, il est dans notre intérêt de trouver la façon la plus efficace de dépenser ces sommes. Plutôt que de recommander un plus grand déboursé, je crois que nous devons chercher à améliorer la manière dont nous dépensons ces fonds. Vous avez peut-être trouvé l'une des solutions mais je crois qu'il y a beaucoup d'autres domaines qui mériteraient peut-être une aide plus prioritaire, particulièrement à long terme.

Je sais que beaucoup de représentants de l'industrie en ont parlé. Ils ressentent un grand besoin à cet égard. Je crois que nous étudierons cela de très près et nous verrons dans quelle mesure les programmes ou les subventions de formation actuels tombent vraiment dans la catégorie de ce qu'on appelle les métiers où il y a pénurie. D'après le résultat de nos études,



## [Texte]

perhaps this is an avenue we could look at. But I think it is in our interest to spend more money but to make more effective use of the money we are spending now. I think the point is well taken, and it is an area that we are certainly going to look at.

• 1320

**Le président:** Je voudrais poser une question à monsieur Lindsay.

Vous dites que la pénurie existe dans les domaines où ce que vous appelez le on the job training est le plus long. Est-ce que vous pensez qu'il y a possibilité de diminuer la durée de l'entraînement? Est-ce que vous avez pensé à des formules qui permettraient d'avoir un entraînement plus court, de manière à pouvoir permettre aux gens d'entrer plus rapidement au travail et de répondre peut-être aux besoins de l'entreprise? Avez-vous examiné en particulier cet aspect qu'est la durée de l'entraînement?

**Mr. Lindsay:** I think, as Mr. Koski suggested, perhaps some very intensive institutional type of training might be advised in certain instances. However, I still come back to the point that most employers make, that they feel that the best type of training is training given on the job. Our last witness from industry said, give him a person with reasonable intelligence, interest, aptitude and enthusiasm, and he will take that individual and make that person into a productive worker.

We are talking, in this proposal, about a five-year period. We are talking about increasing our supply of qualified workers in critical shortage areas at the present time. Our employers across the country know where these shortages exist. It is true that it will be costing us some money. It is true that we are not in a war situation, as we were in the late thirties and early forties, but we are in an economic war with the rest of the world and we will be spending money. This program only covers an initial five-year period, a crash program, if you wish, a mini Manhattan Project for Canada, and I certainly appreciate the federal government's position in being concerned about the amount of money being spent. But I think we should consider the amount of money that we will be losing over all unless we go to employers and say, okay, we are ready to have you do the training, we will be supplying a fair proportion of the money to do that training, but we expect that within five years' time you will be able to reduce substantially your requirements for skilled labour.

So, with this particular program, we are looking at it in the very short term, looking at a program, a manpower industrial training program that already has worked so well for short-term training, and looking at it for those periods of training that do take over a year, once again being closely monitored by the provinces and the federal government, a program that already works very well across the country. Instead of trying to build new structures we say, okay, let us see how far we can run with this one, let us see how well it works. We will give it five years, we will be spending a few bucks but the returns, I am sure—I was considering this earlier on, and I think we can see a return tax-wise in seven to eight to ten years, at the most, with a program like this in terms of direct taxation returns and

## [Traduction]

nous constaterons peut-être que cette proposition pourrait être utile. Il s'agit à mon avis non pas de dépenser davantage d'argent mais d'utiliser à meilleur escient l'argent disponible. C'est un aspect fort important du problème que nous ne manquerons certainement pas d'examiner.

**The Chairman:** I would like to ask Mr. Lindsay a question.

You say that there are shortages in the on-the-job training programs which take the most time. Do you think that these programs might be shortened? Have you thought of ways of shortening the training time so as to enable people to start working more quickly? Have you thought about the length of the on-the-job training?

**M. Lindsay:** Ainsi que monsieur Koski l'a fait remarquer, dans certains cas la formation intensive en milieu scolaire serait peut-être opportune. Néanmoins, j'insiste sur le fait que la plupart des patrons sont d'avis que la formation sur le tas donne les meilleurs résultats. Notre dernier témoin venu de l'industrie nous a dit qu'il se fait fort de transformer en un ouvrier productif toute personne raisonnablement intelligente, intéressée, et faisant preuve d'un certain enthousiasme.

Cette proposition fait état d'une période de cinq ans. Il s'agit d'accroître le nombre de travailleurs qualifiés dans les secteurs dont la pénurie est la plus grave actuellement. Or, les patrons savent fort bien dans quels secteurs on manque le plus d'ouvriers. Cela va, bien entendu, nous coûter de l'argent. Nous ne sommes pas en période de guerre, comme dans les années 1930 et 1940; on pourrait toutefois dire qu'une guerre économique mondiale s'est engagée et que nous devons y participer, ce qui exigera certaines dépenses. Notre programme ne couvrirait qu'une période initiale de cinq ans, il s'agirait d'un programme d'urgence, d'un projet Manhattan en miniature pour le Canada en quelque sorte, ce qui n'empêche que je comprendre fort bien les préoccupations du gouvernement fédéral en ce qui concerne les dépenses que cela entraînerait. Mais si nous ne promettons pas aux patrons de les aider financièrement à former des ouvriers sur le tas, par une promesse de les aider à répondre à leurs besoins en main-d'œuvre qualifiée d'ici cinq ans, nous risquons de perdre beaucoup plus encore.

Il s'agit donc, en l'occurrence, d'un programme de formation industrielle à court terme qui a déjà fait ses preuves; pour les périodes de formation passant la durée d'un an, elles seront suivies de près par le gouvernement fédéral et les provinces. Plutôt que de mettre sur pied des programmes entièrement neufs, voyons ce que ceci peut nous donner. Nous le mettrons à l'essai pendant cinq ans, cela nous coûtera de l'argent, bien entendu, mais je suis sûr que d'ici huit à dix ans, nous nous rattraperons au plan des recettes fiscales directes ainsi que grâce à une productivité accrue. Or, dix ans, ce n'est pas beaucoup.

[Text]

also with respect to increased productivity. Surely, 10 years' time, at the very most, is not that far down the road.

**Le président:** Monsieur Lindsay, évidemment, vous n'avez pas fait une évaluation au point de vue financier de ce que pourrait coûter un tel programme, mais prenant comme acquis que c'est assez dispendieux, est-ce que vous ne croyez pas que les entreprises et les grosses entreprises devraient quand même en supporter le coût? Est-ce que vous ne croyez pas, dans une situation d'urgence comme celle que l'on vit actuellement, qu'on devrait davantage utiliser les entreprises qui sont en mesure de fournir un entraînement au travail et qui pourraient aider les jeunes à se situer sur le marché du travail?

Est-ce que vous ne croyez pas que l'imposition, au niveau du gouvernement fédéral, du coût de ce programme-là oblige quand même, en fin de compte, le contribuable à payer, et ce n'est pas lui qui retirera davantage de bénéfices des gens dont on a besoin... C'est quand même l'entreprise. La plus grosse entreprise, plus, la plus petite, un peu moins.

Autrement dit, est-ce que vous ne croyez pas que l'on devrait peut-être imposer une taxe qui permettrait de percevoir les fonds, une taxe spéciale d'urgence?

C'est une suggestion sur laquelle je voudrais que vous me fassiez des commentaires, parce qu'on est tous d'accord, il y a des besoins. Mais lorsqu'on arrive aux solutions, on regarde du côté du gouvernement, et on impose un fardeau plus considérable au contribuable lui-même. Alors qu'en réalité, ceux qui vont profiter, évidemment, de ces emplois-là, seront ceux qui vont les utiliser. Alors sans vouloir leur imposer le coût total, est-ce que vous ne pensez pas que l'on devrait dans cette situation d'urgence là, leur imposer une cotisation spéciale, ce que l'on a appelé à un certain moment le grant-levy system, qui existe en Angleterre, qui existe, je crois, en Australie, qui existe dans d'autres pays, où justement ces gens-là paient dans des circonstances particulières un coût, qui peut être élevé, mais cela permet de trouver les fonds nécessaires?

**Mr. Lindsay:** True. I agree up to a point. However, I think we have to examine our whole educational system, both on-the-job and also institutional. If we would examine the cost of training an individual in our institutions as against on-the-job training, I think it is well documented that the cost of training in an institution is far greater than training on the job. The CMIT training program allowances allow for the federal government to pay approximately 60 per cent of the actual training costs, with the other training costs to be made up by the employer. The cost of putting a person into a community college, into a university, is very much higher. So I think we have to re-examine this method, really, of training on the job and providing a federal subsidy. The employer is paying, of course, for the operation of our colleges and universities, as we all are. To levy another tax on him, when he is in effect supplying almost 50 per cent of the cost of the training himself, which is reducing the cost to ourselves as general taxpayers, is almost sending the person to an institutional setting for that training—we are in effect really getting a bargain through this type of training. We are not giving anything away. Over the years independent surveys of the industrial training program have shown that indeed we should

[Translation]

**The Chairman:** Mr. Lindsay, you have obviously not evaluated the financial impact of such a program; but if we assume that it will be costly, do you not think that industry and big business, should bear that cost? Do you not feel that, considering the crisis we are now facing, we should call upon those businesses capable of giving on-the-job-training to do so, thus helping our young people find work?

Would you not say that, by making the federal government pay for these programs, it is in fact the taxpayers who will be paying for them, even though the benefits will be reaped not so much by them as by the big companies and, to a lesser extent, the smaller ones?

Perhaps we might levy a special emergency tax to meet that need.

I would like to have your comments and suggestions because we are all agreed the need is there. But we always seem to be turning to the government for solutions, which means a heavier burden for the taxpayer. The fact is that it is the companies who will be hiring these trainees that will be benefitting from the program. Without charging them the full cost of the program, we might perhaps levy a special tax, under what has been called the grant-levy system in Great Britain, in Australia as well as in other countries, where these people pay dues which might be high under certain circumstances to have the necessary money available.

**M. Lindsay:** Je suis d'accord avec vous jusqu'à un certain point. Nous devons toutefois tenir compte de l'ensemble de notre système d'éducation aussi bien que de la formation sur le tas et de la formation scolaire. Il ne fait aucun doute en effet que la formation scolaire est bien plus coûteuse que la formation sur le tas. Aux termes du programme de formation CMIT, le gouvernement fédéral paie 60 p. 100 des coûts de formation, le solde étant à charge de l'employeur. L'enseignement dans les collèges communautaires et à l'université revient beaucoup plus cher. C'est pourquoi j'estime que nous devons revoir la méthode de formation sur le tas, quitte à fournir une aide fédérale. Les employeurs eux aussi y contribuent, aussi bien que nos collèges et nos universités. Ce serait à mon sens exagérer que d'imposer au patronat des frais supplémentaires, vu qu'il paie déjà pratiquement 50 p. 100 du coût de la formation scolaire et sur le tas, ce qui diminue d'autant les frais des contribuables. La formation sur le tas est une excellente affaire si on la compare à l'enseignement dans nos institutions scolaires. D'après des enquêtes indépendantes portant sur la formation industrielle, il découle que cette dernière devrait être renforcée, tandis que la formation en institution scolaire devrait être réduite.

*[Texte]*

be doing more of this training. We should be doing less institutional training. We should be doing more on-the-job training.

**The Chairman:** Thank you, gentlemen. These comments have been very helpful, and we will try to look at them very carefully.

Is Mr. Burgomaster, from North Bay, in the audience? He has not arrived yet.

John Moland, Supervisor of Skill Training, Inco Metals Company, is invited to come forward with his companions.

**Mr. John Moland (Inco Metals Company, Ontario Division):** Mr. Chairman, I would like to introduce myself and my colleagues this afternoon. My name is John Moland. I am Supervisor of Skilled Training, Inco Metals Company. On my right is Mr. Milt Jowsey, Assistant Vice-President, Mining and Milling. On my left is Vince Orlando, Superintendent of Mining Training and Development.

• 1325

**The Chairman:** Okay, gentlemen, we have you. You have quite a short brief. If you want to read it you could do that, or you may give a short resumé. You have to decide.

**Mr. Moland:** We would prefer to read it, Mr. Chairman.

We appreciate the opportunity to address the task force committee on employment opportunities in the 80s and to provide you with information on Inco Metals Company's skilled trades training program in the Ontario division and with ways in which we believe the government could assist Inco and other companies in the administration of this valuable training.

Our divisional mining and smelting operations, while primarily located in the Sudbury district, also include nickel refinery in Port Colborne and a mine and mill at Shebandowan near Thunder Bay. Currently, about 15,000 people are employed in the Ontario division. Presently, we are operating ten underground mines while maintaining five mines and an open pit on a standby basis. In addition, we operate six metallurgical facilities and process fifteen elements.

It is our company's view that training employees is the responsibility of industry, and to that end we have assumed the responsibility of training and upgrading our employees. We believe government's responsibility in the area of training should be to train their employees, as well as to assist industry, if required, by encouraging specific training programs. Government could assist industry in the development of program and technical content, funding, standards and public recognition.

We are continually improving our training programs. We have introduced new methods of training and expanded those programs that have proven successful in the past. In our maintenance department, apprentice training is provided in 12 trades, along with skills upgrading training for some 1,500

*[Traduction]*

**Le président:** Merci beaucoup. La discussion a été fort utile et nous allons étudier la question très attentivement.

M. Burgomaster est-il dans la salle? Il n'est pas encore là.

Je demanderai maintenant à M. John Moland, surveillant de la formation à la Société Inco Metals, de prendre place à la table, avec ses collègues.

**M. John Moland (Inco Metals, division de l'Ontario):** Monsieur le président, je voudrais vous présenter mes collègues. Je m'appelle John Moland et je suis chargé de la surveillance de la formation d'ouvriers spécialisés chez Inco Metals. A ma droite, se trouve Milt Jowsey, vice-président adjoint, extraction et fraissage. A ma droite, il y a Vince Orlando, surveillant de la formation des mineurs et du développement.

**Le président:** Parfait. Comme votre mémoire est court, vous êtes libre, soit de le lire, soit d'en faire un résumé. C'est à vous de choisir.

**M. Moland:** Nous préférons le lire, monsieur le président.

Nous sommes heureux de cette occasion de nous adresser au comité spécial sur les perspectives d'emploi dans les années 1980 et de vous fournir des renseignements sur le programme de formation d'ouvriers qualifiés mis en œuvre par la société Inco dans sa division de l'Ontario; nous aimerions également vous entretenir des moyens qui, à notre avis, permettraient au gouvernement d'aider Inco et d'autres entreprises à promouvoir ces programmes de formation.

Notre division d'extraction et de la fonderie, bien que située essentiellement dans la région de Sudbury, comprend également la raffinerie de nickel de Port Colborne ainsi qu'une mine et une fonderie à Shebandowan, près de Thunder Bay. Quinze mille personnes travaillent actuellement pour la division de l'Ontario. Nous exploitons dix mines souterraines, tandis que cinq autres mines et une mine à ciel ouvert sont gardées en réserve. De plus, nous avons six usines métallurgiques où nous produisons 15 éléments différents.

Nous estimons que la formation des employés est une responsabilité de l'industrie et c'est pourquoi nous assurons la formation et le perfectionnement de nos employés. Le gouvernement devrait pour sa part former ses propres employés, tout en aidant l'industrie, en cas de besoin, en l'encourageant dans certains programmes de formation spéciaux. Ainsi le gouvernement peut aider l'industrie à la mise au point des programmes et de leur contenu technique, en fixant des normes, de façon à les faire mieux accepter par le public et, enfin, en accordant une certaine aide financière.

Nous améliorons sans cesse nos programmes de formation. Nous introduisons de nouvelles méthodes de formation et étendons les programmes qui ont fait leurs preuves. Dans le département de l'entretien, 12 métiers différents sont enseignés et des cours de perfectionnement sont offerts à quelques 1,500



## [Text]

tradesmen. Usually there are as many as 300 apprentices in training at any time. However, this depends on predicted manpower requirements. Potential apprentices are chosen from current employees on the basis of their ability to learn and any past experience in the desired field. An employment opportunity occurs when an employee enters the apprenticeship program, resulting in a vacancy within the workforce.

Inco's philosophy is that an adequate, well-organized apprenticeship program is essential to a company of our size, considering the number of skilled tradesmen we require. Without such a program, we would be faced with attempting to recruit tradesmen from a limited labour pool of unknown skills and experience. Companies that do not have an adequate, well-organized program may not have competent craftsmen and, therefore, will suffer from poor quality maintenance.

• 1330

Our maintenance and electrical departments consist of about 3,100 skilled and semi-skilled employees. Over 90 per cent of these employees work in apprenticed trades. Our maintenance electrician and machinist trades, for example, are an indication of the internal success we experience in training people for trades. We employ approximately 383 electricians, of which 346, or 90 per cent, have been trained in our operations. The machinists number 118, of which 110, or 93 per cent, received their training within the company.

In times of large and rapid expansion, we were forced to seek skilled tradesmen in Europe and elsewhere, most recently for instrument mechanic tradesmen. Even then, it was a practice we discontinued as soon as our internal training program could meet our needs. In this trade our workforce now stands at approximately 96, and 85 per cent were trained internally. With the exceptions of instrument mechanics and heavy equipment mechanics, we have hired very few tradesmen within the past five years. These two trades, along with all the others, are now primarily self-supporting through internal training.

• 1335

Our current apprentice workforce is about two hundred in all trades. This figure varies depending on new people entering the program and people who graduate. On the average, less than 5 per cent of the trades people quit during the apprenticeship or within two years following their graduation.

With regard to unemployment and shortage of skilled tradesmen, the February 1978 Throne Speech in Ontario stated, and I quote:

... this paradox can only be resolved by a training program especially geared to satisfying the manpower needs of industry. Development of such a program will be given the highest priority during the year. The new training

## [Translation]

manœuvres. Généralement, 300 apprentis suivent nos cours mais tout dépend des prévisions en matière de besoins de main-d'œuvre. Les apprentis sont sélectionnés parmi la main-d'œuvre en fonction de leurs aptitudes et de leur expérience passée. Lorsqu'un employé commence à suivre un programme de formation, le poste devient ainsi libre.

Inco est d'avis qu'un programme d'apprentissage convenablement organisé est dispensable pour une entreprise de son importance, étant donné le nombre d'ouvriers qualifiés dont elle a besoin. Si nous n'avions pas un programme de ce genre, nous serions obligés de recruter des ouvriers parmi les demandeurs d'emplois en nombre réduit et dont, en outre, nous ne connaissons ni les aptitudes ni l'expérience. Les entreprises qui n'ont pas de programmes de formation bien organisés manqueront de travailleurs qualifiés, ce qui se traduira par un travail d'entretien de mauvaise qualité.

Nos services électriques et d'entretien comptent environ 3,100 travailleurs spécialisés et semi-spécialisés. Plus de 90 p. 100 de ces employés travaillent dans des métiers auxquels on accède après apprentissage. Les résultats qu'on observe dans les groupes d'électriciens préposés à l'entretien et d'opérateurs de machines, par exemple, sont une indication du succès qu'ont obtenu nos cours de formation dans les métiers. Nous avons environ 383 électriciens à notre service, et sur ce nombre, 346, soit 90 p. 100, ont été formés chez nous. Il y a 118 opérateurs de machines, dont 110, soit 93 p. 100, ont reçu leur formation dans notre entreprise.

Lorsque nous avons connu une expansion rapide et considérable, nous avons dû aller chercher des travailleurs spécialisés en Europe et ailleurs; ainsi, récemment, des mécaniciens d'instruments. Même alors, c'était là une façon de procéder que nous avons abandonnée dès que notre programme de formation interne a pu répondre à nos besoins. Dans ce métier, notre force active s'établit actuellement à environ 96, et 85 p. 100 de ceux-ci ont été formés par ce programme interne. Sauf dans le cas des mécaniciens d'instruments et des mécaniciens de machinerie lourde, nous n'avons pas, au cours des cinq dernières années, engagé beaucoup d'hommes de métier. Dans le cas de ces deux métiers, ainsi que d'autres, ce n'est pas la formation interne qui fournit principalement les spécialistes.

Pour tous les métiers, nous avons actuellement quelque 200 apprentis. Ce chiffre varie, compte tenu de ceux qui débutent dans ces programmes et ceux qui obtiennent leur diplôme. En moyenne, il y a moins de 5 p. 100 des hommes de métier qui quittent au cours de leur apprentissage ou dans les deux ans qui suivent l'obtention de leur diplôme.

Le discours du trône à l'Assemblée législative de l'Ontario de février 1978 mentionnait, en ce qui a trait au chômage, et au manque de spécialistes, ce qui suit:

... on ne pourra résoudre ce paradoxe que lorsqu'on aura établi un programme de formation qui répond de façon satisfaisante aux besoins en main-d'œuvre du secteur industriel. Il faudra qu'au cours de l'année, on donne

*[Texte]*

program scheme will emphasize employer-centered training and will provide the required level of skills in the shortest period of time.

The key words in that statement are "needs of industry", "employer-centered" and "required skill levels in the shortest period of time".

Any new initiatives supported by governments therefore should address:

One—Incentives that will encourage companies to train the skilled people they need.

Two—Development of alternatives to scheduling and training methods in order to achieve a more profitable experience by both the learner and the company.

Three—New training initiatives should consider the employer as the primary training agency.

Selection of candidates, upgrading of semi-skilled workers, on-the-job training and training for a job are all basic to successful training.

Training beyond immediate requirements, while it may be desirable from the government's point of view, can only be seen as nonproductive from an employer's point of view. When we train a person for a skill level beyond the requirements we have, that individual will in all likelihood go where the skill level is in demand, rather than allow his training to stagnate until there is a requirement. Relocation after training is complete, has been identified as one of the existing problems with many companies that have a formal training program. Employers should be encouraged to upgrade when needed, rather than hire the product of someone else's training.

The mechanism for providing incentives to encourage companies to train their required skilled people is largely in place. Two primary programs are the Canada Manpower Industrial Training program, CMITP, and Employer Sponsored Training, EST. The EST program is an offshoot of CMITP. CMITP is locally controlled and is easily administered; however, it almost forces the learner to participate in a supplementary study course, that may not have been designed for him, at a community college that may be located outside his home area. Another drawback is the limit on financial assistance available to the employer to supplement his training costs.

The EST program is employer-centered and largely overcomes the shortcomings of the CMITP program. It allows local employers to establish the training program that best meets the needs of their own employees and the company,

*[Traduction]*

priorité absolue à l'établissement d'un programme de ce genre. Ce nouveau programme de formation devra être surtout de la responsabilité de l'employeur et devra pouvoir fournir, dans le plus court délai, les spécialistes nécessaires.

Par conséquent, dans cette déclaration, ce qui est essentiel, ce sont les besoins du secteur industriel, le fait que ce sera l'employeur surtout qui aura la responsabilité d'assurer cette formation, et que ce programme devra fournir les spécialistes dans le plus court délai . . .

Par conséquent, toute nouvelle initiative de la part des gouvernements devrait viser à:

Premièrement, fournir des motivations pour encourager les sociétés à former les spécialistes dont elles ont besoin.

Deuxièmement, établir des programmes et des méthodes de formation de rechange, afin de pouvoir fournir une meilleure expérience, tant pour l'apprenti que pour la société.

En troisième lieu, assurer que ces nouvelles initiatives prises dans le domaine de l'information font que l'employeur constitue l'agence principale de formation.

Le choix des candidats, le perfectionnement des travailleurs se mi-spécialisés, la formation en cours d'emploi et la formation pour l'emploi constituent des éléments essentiels d'une formation réussie.

La formation qui répond à des objectifs plus éloignés que ceux du travail immédiat peut être souhaitable du point de vue gouvernemental, mais est considérée comme non productive du côté de l'employeur. Lorsque nous formons une personne pour un niveau plus élevé que celui dont elle a besoin pour son travail, il est des plus vraisemblables que cette personne partira un jour pour trouver un poste en rapport avec sa compétence. La recherche d'un nouveau poste, après que la formation est terminée, constitue pour beaucoup de sociétés l'un des problèmes qui résultent de ces programmes de formation officiels. On devrait encourager les employeurs à assurer le perfectionnement de leur personnel plutôt que d'engager le produit de la formation assurée par quelqu'un d'autre.

Les rouages nécessaires pour fournir ces incitations en vue d'encourager les sociétés à former des spécialistes dont elles ont besoin existent déjà en grande partie. Il existe, au Canada, deux programmes principaux, qui sont: le programme de formation dans l'industrie du ministère de la main-d'œuvre, et le programme de formation parrainé par l'employeur, qui est en fait une branche du précédent programme. Le programme de formation dans l'industrie est contrôlé sur place et il est facilement géré. Cependant, l'apprenti est presque forcé de suivre un cours supplémentaire, qui n'a peut-être pas été conçu pour lui, dans un collège communautaire qui peut se trouver situé en-dehors de la zone où il habite. Un autre inconvénient, c'est que l'aide financière qui est fournie à l'employeur pour l'aider à assumer ses frais de formation est limitée.

Le programme parrainé par l'employeur résout la plupart des ces problèmes. Il permet aux employeurs sur place d'établir le programme de formation qui répond le mieux aux besoins de leurs employés et de la société, soit en faisant appel au collège

*[Text]*

whether it be partly through the local community college or totally in house.

Inco has chosen to use Sudbury's Cambrian College to support parts of its apprenticeship training. Some of our apprentices attend courses at the college for portions of their apprentice programs. We value the co-operation of the college and the quality of training we receive from them, but we must be allowed to exercise the decision of using a college to assist in training or opt to conduct the total training in house.

The second advantage of the EST program over CMITP is the extended financial assistance allowed. Incentives which are spread over three years, provide more realistic assistance during the early years when the productivity of an apprentice is low. It also encourages employers to retain the apprentice throughout the training period.

Although EST corrects some of the problems of the original program, it has some problems of its own.

The primary disadvantage with the EST program is that, although it is aimed at the local community, it is administered through Canada Manpower in Toronto. It is recommended that the administration and decision-making process be effected locally.

Most fears of trades shortages within the country result from anticipated demands for skilled people to staff new development projects. Naturally, companies launching new projects expect to draw upon trades people who have been trained by other companies.

• 1340

Some years ago our company was in a similar position when, due to the construction of a new nickel refinery and mill at Copper Cliff, we found it necessary to increase our instrument mechanic trades force from 50 to 100 in less than a two-year period. At that time, hiring was impossible because there were not enough surplus tradesmen in the country to meet our requirements. Manpower was a prime consideration in the over-all planning of the total project. A training program was established to run concurrent with the construction project.

This brought a group of learners to tradesmen level with the completion of the new plants. The project required innovative training methods and a change from the traditional apprenticeship programs. Although it was set up to meet a specific need, it proved to be so successful that the training method is still being used and has been expanded to cover all production and maintenance employees in our operations.

*[Translation]*

communautaire de la place, ou en assurant toute la formation au sein de la société.

L'Inco a choisi de faire appel au Cambrian College de Sudbury pour assurer une partie de son programme d'apprentissage. Certains de nos apprentis suivent, pour certaines parties du programme, des cours dans un collège. Nous apprécions la collaboration du collège et la qualité de la formation qui y est fournie. Mais nous devons cependant pouvoir choisir entre la solution qui consiste à faire appel, pour la formation, à un collège, et celle qui consiste à assurer la totalité de la formation chez nous.

Le deuxième avantage de ce programme parrainé par l'employeur, par rapport au programme de formation dans l'industrie, c'est que l'on permet de fournir dans ce cas une aide financière importante. Les incitations sont étalées sur trois années et fournissent une aide plus réaliste au cours des premières années, c'est-à-dire lorsque la productivité de l'apprenti est faible. Cette aide financière encourage ces employeurs à conserver leurs apprentis pendant toute la période de formation.

Même si ce programme corrige certains des défauts des programmes établis à l'origine, il présente certaines difficultés.

En effet, le principal désavantage de ce programme est que même s'il vise à aider la communauté locale, il est géré par le ministère de la Main-d'œuvre du Canada, à Toronto. On recommande de décentraliser l'administration et le processus de décision.

La plupart des craintes qu'on a au point de vue pénurie de spécialistes au Canada résultent du fait que l'on s'attend à devoir fournir du personnel spécialisé pour répondre aux besoins des nouveaux projets qui seront lancés. Naturellement, les sociétés qui lancent de nouveaux projets s'attendent à pouvoir recruter des spécialistes qui ont été formés par d'autres sociétés.

Il y a quelques années, notre société se trouvait dans une situation semblable, vu qu'il fallait construire une nouvelle raffinerie et usine de nickel à Copper Cliff, et qu'il nous fallait augmenter de 50 à 100 le nombre de nos mécaniciens d'instruments, en l'espace de moins de deux ans. A l'époque, il était impossible d'embaucher, car il n'y avait pas suffisamment de spécialistes pour répondre à nos besoins. Donc, pour la réalisation d'ensemble du projet, la main-d'œuvre disponible constituait une considération essentielle dans la planification d'ensemble. On a établi un programme de formation devant fonctionner pendant la réalisation du projet de construction.

Grâce à ce programme, on a pu mener des apprentis au niveau de la spécialisation, pour qu'ils puissent occuper les postes lorsque les nouvelles usines seraient prêtes. Il a fallu faire appel à de nouvelles méthodes de formation et on a dû s'écarter des programmes traditionnels d'apprentissage. Même si ce programme avait été établi pour répondre à un besoin bien précis, il a constitué une si belle réussite qu'on utilise toujours cette méthode de formation à l'heure actuelle et que nous nous en servons pour former tous nos employés dans le domaine de la production et de l'entretien.



*[Texte]*

We strongly recommend that employers embarking on new or expansion projects be encouraged to make manpower planning and training an integral part of the total project, and that special initiatives be made available to establish innovative training schemes within these projects.

The development of innovative training schemes involves a great deal of effort and expense. Each province has its own ideas on skill training and, in some cases, the provincial approach is very rigid. New training initiatives should be directed at the employer to encourage active participation to meet specific needs. We believe that when a tradesman is trained to perform a broad scope of work within one company, that individual is capable of performing most of the work required by another company. Considering modern training methods, many employers see provincial trade regulations as restricting and outdated. Time based apprenticeship regulations are the most discouraging factors in establishing any accelerated, concentrated training program. Government should encourage and facilitate, not inhibit, the necessary and important apprenticeship training programs undertaken by employers. Funding should be made available to encourage the development of faster, better training programs.

We, at Inco Metals Company, accept training as a cost of doing business. Training employees to meet our skilled trades requirements is not dependent on the availability of financial incentives. However, we offer the following constructive suggestions for the committee's consideration.

When new industrial projects are initiated, manpower planning and training should be an integral part of the over-all project. Traditional thinking says it takes longer to train a tradesman to maintain a plant than it does to build the plant. When construction and training are concurrent and non-traditional training methods are used, a skilled workforce will be available at the completion of the project. Incentives to encourage long-range planning and training should be available to companies undertaking expansion projects.

To maximize the benefit to both the individual and the company, incentives for developing training programs should be directed to the employer, rather than educational institutions. Employers should be encouraged to provide the best training package for a particular application, whether it be an existing system or a new approach to meet a unique need.

*[Traduction]*

Nous recommandons fortement qu'on encourage les employeurs qui se lancent dans de nouveaux projets d'expansion à tenir compte, dans leur planification, de la formation de leur personnel. Nous recommandons qu'on mette à leur disposition de nouveaux moyens de formation et qu'on fasse preuve d'esprit d'initiative dans ce domaine.

La mise au point de nouveaux plans de formation demande beaucoup d'efforts et je suppose qu'on engage de grosses dépenses. Chaque province a ses propres conceptions au sujet de la formation des spécialistes, et dans certains cas, la façon dont le gouvernement provincial envisage la question est fort rigide. On devrait encourager l'employeur à prendre de nouvelles initiatives dans le domaine de la formation, afin qu'il participe activement à ces mesures, pour répondre à des besoins bien précis. Nous pensons qu'un homme de métier a été formé pour accomplir tout un éventail de fonctions dans une société, et que ce spécialiste est capable de remplir la plupart des fonctions dans une autre société. Compte tenu des méthodes modernes de formation, beaucoup d'employeurs considèrent que les règlements provinciaux sur les métiers sont restrictifs et démodés. Les règlements concernant l'apprentissage selon un horaire donné sont extrêmement décourageants lorsqu'on veut établir un programme de formation concentré et accéléré. Le gouvernement devrait donner son encouragement et son aide; il ne devrait pas s'opposer lorsque les employeurs entreprennent de lancer des programmes importants de formation d'apprentis. On devrait leur fournir des fonds, afin qu'ils puissent établir de meilleurs programmes de formation, des programmes de formation plus rapides.

Nous, la Inco Metals Company, considérons que la formation fait partie des dépenses normales d'une entreprise. Nous formons nos spécialistes sans dépendre d'une aide financière extérieure. Mais pourtant, nous offrons ces propositions constructives afin que votre Comité les examine.

Lorsque de nouveaux projets dans le secteur industriel sont lancés, la planification de l'ensemble du projet devrait inclure une planification et une formation de la main-d'œuvre. Selon la façon traditionnelle de penser, on croit qu'il faut plus de temps pour former un spécialiste qui assure l'entretien d'une usine que pour assurer la construction de l'usine elle-même. Si l'on établit un programme de formation qui suit la construction de l'usine et qu'on fait appel à des méthodes non traditionnelles de formation, lorsque le projet sera réalisé, on disposera de la main-d'œuvre nécessaire. Par conséquent, on devrait fournir aux entreprises qui se lancent dans les projets d'expansion des incitations pour les encourager à établir une planification et une formation de leur main-d'œuvre sur une longue période.

Pour servir au mieux le particulier et la société, on devrait fournir à l'employeur des incitations afin qu'il établisse des programmes de formation lui-même, plutôt que de l'obliger à faire appel à des établissements d'enseignement. Les employeurs devraient être encouragés à fournir la meilleure formation possible, soit dans le cadre du système actuel, soit dans le cadre d'une initiative nouvelle, s'il faut répondre à un besoin exceptionnel.

## [Text]

Support from governments should be available at the local level with decision making abilities resting with local agencies. The administration of such programs can then be undertaken locally to meet the needs of employers and government.

Thank you, Mr. Chairman. We would be pleased to answer any questions you may have.

**The Chairman:** Merci. You have explained your case very well, and you have made very important suggestions. I know that my colleague, Mr. Lonsdale, has a special interest in training programs, so I will let him lead off the questions.

**Mr. Moland:** Mr. Lonsdale, before you ask any questions, could I introduce Mr. Albert Magee, Director of Human Resources and Environmental Services with Inco.

**Le président:** D'accord. Bonjour.

**Mr. Lonsdale:** The brief from the Regional Municipality of Sudbury indicates that the tradesmen training that some of the employers are providing now is specifically designed to train for specific operations only within that company, and that that individual, having been trained for a specific function or a specific job in one area, is not very mobile. He cannot get a job, or he cannot service another company with his training skills, because in the case of the individual industry that has trained him, they have just trained him for one particular reason. I go to your comment on page 8, which is completely contradictory. You say that:

We believe that when a tradesman is trained to perform a broad scope of work within one company, that individual is capable of performing most of the work required by another company.

• 1345

Obviously you and the chamber of commerce brief are not agreeing with each other and I am just wondering what your answer is to that. Could your instrument mechanic go to Texasgulf and work on their equipment or Pine Point and work on their processing programs? Could he go down to the United States, if he had to, and work in some nickel operation down there, or whatever kind of operation required some instrument mechanic? Or is he trained specifically for your operation and the limit of his training is just to operate your specific piece of equipment and know your process and your operating procedures, and that is all?

**Mr. Moland:** Our primary principle in training is that the physical plant determines the training. You cannot train on anything except the things you have. The second part of your question is, are tradesmen mobile, the instrument mechanic. I would venture to say that we were the primary supplier of instrument mechanic tradesmen for Ontario and a great deal of Canada during the early 1970s. We trained people at an enormous rate who for many reasons left our employment and went to other locations.

## [Translation]

Les gouvernements devraient apporter leur aide au niveau local, et ce sont les organismes de la place qui devraient prendre des décisions. L'administration de tels programmes pourra alors être faite sur place et répondre ainsi aux besoins des employeurs et du gouvernement.

Merci, monsieur le président. Nous sommes prêts maintenant à répondre aux questions que vous voudrez nous poser.

**Le président:** Thank you. Vous avez bien défendu votre thèse et vous nous avez indiqué des façons de procéder fort intéressantes. Je sais que mon collègue, M. Lonsdale, s'intéresse tout particulièrement aux programmes de formation. Je vais donc lui demander de commencer à poser des questions.

**Mr. Moland:** Monsieur Lonsdale, avant que vous posiez vos questions, me permettez-vous de vous présenter M. Albert Magee, directeur des ressources humaines et des services environnementaux de l'INCO.

**Le président:** Okay. Good afternoon.

**Mr. Lonsdale:** Le mémoire qui nous a été présenté par la municipalité régionale de Sudbury nous fait savoir que la formation des spécialistes fournie par certains employeurs, à l'heure actuelle, vise à former de la main-d'œuvre pour certaines tâches à remplir au sein de telle ou telle société, et une fois que cette personne a été formée pour remplir ces tâches, elle n'est pas en mesure d'aller ailleurs, de remplir d'autres tâches dans une société. Je reviens à vos remarques de la page 8, qui sont tout à fait contradictoires. Vous dites que:

Nous croyons que lorsqu'un spécialiste a été formé pour toutes sortes de tâches au sein d'une société, ce spécialiste est capable de remplir la plupart des fonctions qu'il faut remplir dans une autre société.

Il n'y a pas de doute que vous n'êtes pas d'accord avec le mémoire de la Chambre de commerce et je me demande ce que vous avez à dire à ce sujet. Est-ce que vos mécaniciens d'instruments s'en vont travailler à Texasgulf et travaillent avec leur matériel ou s'en vont à Pine Point et travaillent avec leurs programmes de traitement de données? Pourraient-ils se rendre aux États-Unis et travailler dans des usines de nickel là-bas ou n'importe où ou on demande des mécaniciens d'instruments? Ou est-ce que vos mécaniciens d'instrument sont formés uniquement pour travailler avec votre équipement et ne connaissent que vos procédés et vos procédures?

**Mr. Moland:** Notre principe essentiel c'est que dans le cas de la formation, c'est l'usine, matériellement parlant, qui détermine la formation. Vous ne pouvez former quelqu'un qu'avec ce que vous avez. Ensuite, pour répondre à la deuxième partie de votre question, quant à savoir si nos spécialistes, nos mécaniciens d'instrument sont mobiles, je dirais que nous avons été le principal fournisseur de spécialistes de mécaniciens d'instrument pour l'Ontario et une grande partie du Canada au début des années 70 et nous avons formé énormément de spécialistes qui, pour différentes raisons, nous ont quitté et sont allés ailleurs.

## [Texte]

**Mr. Lonsdale:** Let us get off the instrument mechanic. I want to get back to that, but we will get off it for a moment. I am a young fellow and I somehow get a job at Inco and you put me in an area and you train me on, let us say, a scoop tram or something like that, can I go up and work at the mines in Macassa in Kirkland Lake, or Echo Mines Agnico-Eagles Mines in Cobalt? Could I go and work at Pine Point operations out in Alberta and British Columbia? Is it possible for me to do that?

**Mr. Orlando:** At present the Province of Ontario Tripartite Committee, joint labour and management, has completed about 75 per cent to 85 per cent of the standards of work for every single job in all the underground mines in the province. Certainly, before the end of this year you could do that in every single mine in Ontario, but that is restricted basically to the province. So a scoop operator at Inco, Elliot Lake, will have the same standard of performance wherever you want to go in the province.

**Mr. Lonsdale:** How is that individual going to get that training? If I wanted to become trained as a miner, what would be necessary for me to get the opportunity to get trained in, let us say, Macassa Mine in Kirkland Lake, Agnico-Echo Mine in Cobalt or any other mine apart from Inco in this province? Would there have to be a job opening?

**Mr. Orlando:** Yes, there would have to be a job opening.

**Mr. Lonsdale:** So, I take it by your brief that you will train only when the demand is there.

**Mr. Orlando:** That is correct.

**Mr. Lonsdale:** If that is the case—you seem to indicate that that is your approach to matters—then how did you find yourselves in the case of the instrument mechanic in a short fall?

**Mr. Milt Jowsey (Inco Metals Company, Ontario Division):** That was because we were building new facilities, a nickel refinery which was in addition to our present operating plant. At that point in time, the crunch came to supply the tradesmen for that location.

**Mr. Lonsdale:** So, it was an expansion of your existing operation? Let us assume, then, that a mining company is working underground and suddenly they strike a new vein or there is a big exploration push on the part of their management to get into new areas, should they then have to scurry about looking for miners to bring in and train which I think would, one, reduce their development time frame and, two, obviously affect their productivity.

**Mr. Jowsey:** Hopefully, they are going to have their manpower planned in such a way that they anticipate the coming on of that mine and that the manpower will be available when the manpower requirements are necessary.

**Mr. Lonsdale:** So you would say the mining industry is fairly well advanced in the planning of their developments in

## [Traduction]

**M. Lonsdale:** Quittons ce domaine des mécaniciens d'instrument pendant un instant. Supposons que je sois un jeune homme et que, de quelque façon, j'obtienne un emploi à l'Inco et que vous m'assuriez une formation mettons comme préposé aux wagons à godet, quelque chose du genre. Pourrais-je alors aller travailler dans les mines Macassa à Kirkland Lake ou à Echo Mines ou à Agnico-Eagle Mines à Cobalt? Pourrais-je aller travailler à la station de Pine Point en Alberta et en Colombie-Britannique?

**M. Orlando:** A l'heure actuelle, le comité tripartite de la province de l'Ontario, regroupant patrons et ouvriers, a terminé l'établissement d'environ 75 à 85 p. 100 des normes de travail pour chaque emploi requis dans les mines souterraines de la province. Il n'y a pas de doute qu'avant la fin de l'année, ce travail pourra être fait pour chaque mine de l'Ontario mais ce travail pour l'instant serait restreint à la province de l'Ontario. Par conséquent un opérateur de wagons à godets à l'Inco, à Elliot Lake, sera capable de faire ce travail n'importe où dans la province.

**M. Lonsdale:** Comment cette personne obtiendra-t-elle cette formation? Si je voulais devenir mineur, que devrais-je faire pour obtenir cette formation mettons pour la Macassa Mine à Kirkland Lake, pour l'Agnico-Echo Mine à Cobalt, dans la province de l'Ontario? Devrait-il y avoir une ouverture au point de vue emploi pour que j'obtienne cette formation?

**M. Orlando:** Oui, il faudrait qu'il y ait une possibilité d'emploi.

**M. Lonsdale:** Donc, d'après votre mémoire, vous n'assurez de formation que lorsqu'il y aura un besoin.

**M. Orlando:** C'est exact.

**M. Lonsdale:** Donc si tel est le cas, comment se fait-il que vous avez manqué de mécaniciens d'instruments.

**M. Milt Jowsey (Inco Metals Company, Division de l'Ontario):** C'était parce que nous construisions de nouvelles installations, une raffinerie de nickel en plus de celle que nous avions. A l'époque, il y a eu un manque de spécialiste en cet endroit.

**M. Lonsdale:** Donc, il s'agissait d'agrandir vos installations? Mais supposons qu'une société minière faisant de l'exploitation souterraine trouve un nouveau filon où qu'il y ait énormément de prospection pour exploiter de nouvelles régions. Alors, est-ce que cette société devra s'efforcer par tous les moyens de trouver des mineurs et de les former rapidement, ce qui nuira à cette formation et à la productivité...

**M. Jowsey:** Heureusement, la main-d'œuvre aura été planifiée de telle sorte qu'on aura prévu ces événements et que la main-d'œuvre sera disponible lorsqu'on en aura besoin.

**M. Lonsdale:** Vous nous dites donc que dans le secteur des mines, on est pas mal avancé au point de vue planification des



[Text]

the areas they get into and their known need for miners in this province?

**Mr. Jowsey:** I did not say that. I suggested that that may be the way to avoid the problems you are suggesting.

**Mr. Lonsdale:** How often do you see that taking place, in a small mining company in particular? Because you are from Inco, I hate to use your example; you are one of the largest, you are one of the most successful, you are one of the most well-financed groups. You have all of those things going for you. A small mining operation in northern Ontario is not as successful, is not as well financed, and certainly is not as well organized as Inco. They do not have the advantage of planners, of human resource people, of manpower training directors.

Small mining companies just do not have those things; those things are an overhead cost that nobody even contemplates in the small mining industry. I am just wondering if it is fair then for the large companies to try to give us this kind of very useful, very applicable information in response to the demands and needs in the planning stages of a large mining corporation like Inco, like Falconbridge, like Noranda. A small mining company that wants to create 20 or 30 jobs does not have that expertise. Most often as not, he finds himself striking a vein or opening a mine, knowing that suddenly he is going to need some miners and there is no place to get them because Inco, first of all, is training them all in their own facilities for their own purposes; and secondly, is thwarting the efforts of the community colleges to provide at least some core on basic training so that if there are some opportunities in the mining field the individual mining person can take advantage of that new job without having to move to Noranda, or move to Sudbury and work for Inco, or move to Elliot Lake and work for Dennison.

Do you think it is fair to the small mining entrepreneur in this country and to the small individual who wants to get a miner training course that he has to wait for Inco to hire him, or wait for the politicians and the small mining companies to get sufficiently large that they can take on and train a couple of guys every year so that if they do need them they will have them in place? Do you think that is a fair approach? First, do you think it is fair to the individual who wants to get into the mining profession; secondly, is it fair to the small mining developer who simply cannot afford to do that; and thirdly, is it in fact creating a real shortage of miners because the larger mining companies are monopolizing even the training of that profession?

**Mr. Orlando:** Maybe I could try to answer a little bit of that.

The first task of the mining tripartite committee that has been sitting in this province since 1975 was to produce a common level of training to ensure that the people working in the mines could properly do their job. The first step was to produce what they have called a common core, which is

[Translation]

développements, dans le domaine de la main-d'œuvre; on connaît les besoins en mineurs dans cette province.

**M. Jowsey:** Ce n'est pas ce que j'ai dit, j'ai simplement indiqué que c'est la façon d'éviter les problèmes que vous nous présentez.

**M. Lonsdale:** Est-ce que vous pensez que dans le cas d'une petite société minière on procède ainsi? Vous êtes l'Inco, et cela m'ennuie d'utiliser votre exemple, car vous êtes une des plus grandes sociétés, et une de celles qui a le mieux réussi et qui est le mieux financé, et par conséquent, vous avez tout pour vous, alors qu'une petite société minière dans le nord de l'Ontario qui réussit moins bien et qui a moins d'argent à sa disposition n'a certainement pas la même organisation que vous. Dans cette société, on n'a peut-être pas de planificateurs, de personnes pour s'occuper des ressources humaines, de directeur de formation de la main-d'œuvre.

Les petites sociétés n'ont tout simplement pas ce genre de chose, car leurs frais généraux ne le permettent pas. Je me demande donc s'il est juste que de grosses sociétés nous donnent ces renseignements, en pensant qu'on peut les utiliser pour répondre aux besoins des petites. Ces renseignements s'appliquent au stade de la planification des sociétés minières importantes, telles que l'Inco, Falconbridge et Noranda. Mais dans le cas d'une petite société, qui veut créer 20 ou 30 emplois, on n'a pas à sa disposition ces compétences. Aussi, lorsque cette petite société trouve un filon, ouvre une mine, et qu'elle a besoin tout d'un coup d'obtenir quelques mineurs, premièrement elle ne sait pas où les trouver, car c'est l'Inco qui les forme tous dans ses propres installations, et en deuxième lieu, cela contrecarre les efforts des collèges communautaires qui essaient de fournir au moins un minimum d'informations fondamentales afin que les mineurs puissent profiter de ces nouveaux emplois sans avoir à se rendre à Noranda ou à Sudbury et travailler pour l'Inco, ou sans avoir à déménager à Elliot Lake et à travailler pour Dennison.

Pensez-vous que la situation est juste à l'égard du petit entrepreneur minier de notre pays, ou du particulier qui veut obtenir une formation comme mineur, croyez-vous qu'il est juste que ces gens doivent attendre que l'Inco les engage ou attendre que les politiciens et les petites sociétés minières aient suffisamment d'importance pour former quelques personnes chaque année pour répondre aux besoins sur place? Pensez-vous que c'est une façon juste d'aborder les choses? Premièrement, pensez-vous que c'est juste pour la personne qui veut se lancer dans la profession minière et, en deuxième lieu, pensez-vous qu'il soit juste que les petits exploitants des mines ne puissent se payer ces services? Et troisièmement, ne croyez-vous pas que le monopole des grosses compagnies dans le domaine de la formation dans cette profession, n'aboutisse à créer une véritable pénurie de mineurs?

**M. Orlando:** Je pourrais essayer de répondre un peu à toutes ces questions.

Tout d'abord, la première tâche du comité tripartite sur les mines, comité qui siège dans cette province depuis 1975, a été d'établir un niveau commun de formation afin d'assurer que les gens qui travaillent dans le secteur des mines puissent remplir convenablement leurs tâches. La première étape a

## [Texte]

basically the minimum common standards for any person to work underground. That became law in this province; I think it was proclaimed a little over a year ago now. This was a joint affair between industry and labour. Each step in the process was to produce a minimum standard that would be acceptable throughout the whole province. It was also expected that each single mine would have some addition because each one has some particular circumstances. The various specialties that were additional mining to that, I think there are some 36 of them, are presently being developed and are nearly completed with guidelines.

The responsibility throughout the whole program of how to train and the level was strictly the company's responsibility. There is no sort of over-all group that can really do the training. The whole essence behind it was company responsibility to maintain a standard, with monitoring by the ministry of labour. The smaller companies, as you point out, would have some problems. We have had meetings with the smaller companies and the larger companies, with full support being offered to facilitate their training, to upgrade their training, to aid them in their training, with the requirement that the total responsibility for the level that was maintained is the company's responsibility.

• 1355

We still consider ourselves a self-regulated industry and we feel it is our responsibility in that type of an industry to train. Mining underground is quite unique. A tradesman, a mechanic, a welder, he performs in every type and kind of industry, but an underground miner is very, very unique to the mining industry and we always have trained them. We always expect to train them. We have really got together and put some standards of performance that are applicable to the whole province. We know we are being watched and copied by both the United States and other provinces and outside the country.

**Mr. Lonsdale:** The question is not with the calibre of your training. The question is with the monopolizing of that training. A man in this province cannot be trained as a miner unless he works for Inco, Noranda, Falconbridge, Dennison Mines, or unless a small mining company wants to take on one or two guys at a time as their operations will allow: one, the supervisory people to train them; two, that their own workers underground are prepared to take the time, to lose their bonus, to train the unskilled miner in whatever area you need him underground. Now that is the kind of point I am getting at. I am not questioning your ability to train or the standards with which you maintain that training. I am just saying that it is putting the ordinary working individual who wants to become trained as a miner at a disadvantage in this country, or at least in this province where the tripartite committee is operating. Do you feel that is a fair assumption of what is taking place as a result of the tripartite committee's preoccupation with only employer-sponsored training?

**Mr. Orlando:** The employers are the ones who are taking this whole responsibility for the calibre of training and that is

## [Traduction]

consisté à établir ce qu'ils ont appelé une norme commune minimum pour toute personne qui fait du travail souterrain. Cette norme est devenue loi dans cette province, et je crois que la proclamation a eu lieu il y a un peu plus d'un an. Il s'agissait d'une entreprise mixte du secteur industriel et de la main-d'œuvre. A chaque étape du processus, on a établi une norme minimum acceptable pour toute la province. On s'attendait aussi à ce que chaque mine ajoute quelque chose à cette norme, vu que chaque mine est dans une situation particulière. On est en train d'établir ce qui doit être ajouté au point de vue spécialités, c'est-à-dire 36 spécialités, et on est en train d'établir des normes et des directives dans tous ces cas.

La responsabilité de la formation et du niveau de formation dans le cas de tout ce programme reste strictement celle de la compagnie. On n'a pas établi de groupe devant s'occuper de la formation pour tous. Le principe est que la compagnie est responsable du respect des normes et que c'est au ministère du Travail d'assurer qu'il en soit bien ainsi. Comme vous l'avez indiqué, les compagnies les plus petites se heurteront à certaines difficultés. Nous avons eu des réunions avec les petites et grandes entreprises, pour leur donner notre soutien en matière de formation, en leur laissant cependant la responsabilité totale du niveau et du volume de cette formation.

Nous considérons que nous sommes une entreprise autoréglémentée et que nous avons donc, à ce titre, la responsabilité d'assumer nous-mêmes nos besoins en formation. L'exploitation minière souterraine est une activité très particulière, exigeant des compétences tout à fait spéciales, qui ont toujours été fournies aux ouvriers par les entreprises elles-mêmes. Certes, nous n'avons pas vraiment défini de normes applicables à toute la province mais nous savons que nos activités dans ce domaine sont étudiées et copiées, à la fois aux États-Unis et dans d'autres provinces.

**M. Lonsdale:** Le problème n'est pas tellement la qualité de cette formation mais plutôt le fait que vous en ayez le monopole. En d'autres mots, un ouvrier de cette province ne peut recevoir une formation de mineur s'il ne travaille pas pour Inco, Noranda, Falconbridge ou Dennison, à moins qu'une petite entreprise minière n'accepte de s'en occuper. Pour cette dernière, cependant, il faudra qu'un surveillant prenne les opérations en main et, en outre, que les mineurs de fond soient prêts à perdre leur boni, puisque leur production diminuera à cause du temps qu'ils consacreront à la formation du mineur non qualifié. Je répète donc que ce ne sont ni les normes ni la qualité de la formation que vous accordez qui me préoccupent, mais simplement le fait que les ouvriers ordinaires qui veulent devenir mineurs sont désavantagés, dans notre pays, ou tout au moins dans notre province, où fonctionne le comité tripartite. Acceptez-vous cette conclusion que je tire du fait que le comité tripartite ne s'intéresse qu'aux activités de formation parrainées par les employeurs?

**M. Orlando:** Ce sont les employeurs qui assument la responsabilité complète de la formation. C'est là l'essence même du

[Text]

the whole essence of the whole program, that they are solely accountable under the law to maintain and . . .

**Mr. Lonsdale:** But if the community colleges want to take that accountability in terms of providing a standard under which those individuals are going to be trained, would the tripartite committee be willing to look at letting community colleges get together with local mines to start training miners in this province?

**Mr. Jowsey:** One of the things we have suggested is that may funding which is available be provided to the industry and that the industry have the option of pursuing whatever avenue it wishes, and if that is totally in-house, or a mix of in-house and community colleges, that this option be available to them. In our instance we drew a mix of both. I do not understand your question from the point of view of having a number of people trained, whether there are jobs available for those people or not. To suggest that we are going to have the number of miners trained and ready to go, I think possibly you would find that first of all they may not be trained in the specifics that industry requires, or that they may be in the wrong place at the right time.

**Mr. Lonsdale:** But then you get into mobility grants and those kinds of things, the enticements and the inducements that the mining industry, or any industry, can offer an individual who wants to work in their field. In essence what you are doing as the tripartite committee—which is dominated, I presume, by the larger mining interests in this province—is saying that only they can do the training.

If a smaller mine wants to take on four or five miners to be trained . . . I read in the minutes of your tripartite committee meeting of October 23 last year that each mining company will have to develop its own program to meet the objectives of the modular training program. There is no need to reinvent the wheel. Falconbridge will provide the program materials at a cost of \$4,000.

So before any small mine can even hire a miner underground or train him, he is going to have to pay Falconbridge \$4,000 for that modular training program. Plus, he is going to have to have an accreditation individual, I guess an instructor, at another \$2,000. But Inco is going to come along and they are going to offer advice until their agreement with whatever consultant they have expires.

“Noranda is willing to offer advice on problems specific to small companies in using the Falconbridge program. Inco, Falconbridge or Noranda will arrange tours of their facilities.” Is that the way we are going to train miners, you know, people who do not know anything about mining? We are going to take them on a tour of Falconbridge, Inco and Noranda! Is the small mining company going to have to pay you guys \$4,000 for the modular training program before they can start to implement it in their mines? You are in essence trying to monopolize the training of miners in this province, and I do not think that is the kind of thing we want.

[Translation]

programme et ce sont eux qui sont seuls responsables, devant la loi, pour . . .

**M. Lonsdale:** Si les collèges communautaires acceptaient la responsabilité de fournir cette formation, en vertu de certaines normes, le comité tripartite serait-il prêt à permettre que ces collèges travaillent en collaboration avec les sociétés minières locales, dans la province?

**M. Jowsey:** L'une des choses que nous avons proposées est que le financement soit mis à la disposition du secteur privé et que celui-ci ait la possibilité de choisir les solutions qui lui conviennent. Ainsi, le secteur privé pourrait choisir la formation dans l'entreprise, la formation dans les collèges communautaires ou un système mixte. En ce qui nous concerne, nous avons un système mixte. Je dois dire que je ne comprends pas la question que vous posez quant aux emplois qui doivent être disponibles pour les gens qui seront formés. En effet, avant que ces gens n'occupent un emploi productif, il faut bien s'assurer qu'ils ont les compétences nécessaires.

**M. Lonsdale:** Mais ceci nous amène alors aux subventions à la mobilité, aux incitations données à l'industrie minière, ou aux autres secteurs industriels, d'ailleurs, pour attirer des ouvriers. En fait, si je comprends bien ce que vous avez dit, le comité tripartite qui, je le suppose, est dominé par les grandes sociétés minières de la province, affirme qu'il est seul habilité à s'occuper de formation professionnelle.

Ainsi, j'ai lu dans le procès-verbal de la réunion du comité tripartite du 23 octobre de l'an dernier que chaque société minière devra mettre au point son propre programme de formation modulaire. Cela sera évidemment difficile pour une petite société minière. Or, il n'est pas nécessaire de réinventer la roue. Évidemment, Falconbridge fournira l'équipement nécessaire pour ce programme, à un coût de \$4,000.

Je veux donc dire qu'avant qu'une petite société minière ne puisse engager un mineur ou lui donner la formation nécessaire, elle devra payer \$4,000 à Falconbridge pour pouvoir utiliser son programme de formation modulaire. En outre, elle devra recruter un instructeur, ce qui lui coûtera \$2,000 de plus. Inco donnera certains conseils, conformément à son accord avec l'expert, jusqu'à ce que son contrat expire.

«Noranda est prête à donner des conseils sur les problèmes spécifiques que connaissent les petites entreprises dans leur utilisation du programme de Falconbridge. Inco, Falconbridge ou Noranda organiseront des visites de leurs mines». Est-ce comme cela que vous avez l'intention de former des mineurs en leur faisant visiter les grandes mines et en versant \$4 000 pour le programme modulaire de formation aux grandes sociétés? Si oui, cela signifie que vous essayer de monopoliser la formation des mineurs, dans la province, et je ne pense pas que ce soit là ce que nous voulions.



[Texte]

[Traduction]

• 1400

**Mr. Jowsey:** I think you are misinterpreting there. Really, the standards we are establishing . . .

**Mr. Lonsdale:** That is from Northern College in Kirkland Lake, if I am misinterpreting it. They had a program that was approved, the funding was there, and suddenly the screws were put to it and the program was cancelled. The mining company which was going to provide the facilities for the training withdrew its consent. I suspect it was all done, judging from the minutes of this meeting, as a result of the tripartite committee following the philosophy of you guys saying that training beyond immediate requirements, while it may be desirable from the government's point of view, can only be seen as nonproductive from the employer's point of view.

**Mr. Moland:** We were referring there to an employee. When we train somebody, we hire them in our work force. They are then employees. We have a very difficult time hiring someone, training him, and then telling him you are laid off, you are fired, we do not need you. We have a difficult time doing that, sir. We just do not like to get into that kind of situation.

**Mr. Lonsdale:** But a young man who wants to get into the mining field in this province cannot get trained unless he works for Inco, Falconbridge, Noranda, or Denison Mines Ltd., or if one of the local mines happens to want to take on two or three guys to train them to suit its own purposes.

The other point I would like to pursue with you is on the smaller mines. Assuming some of the smaller mines do go for this tripartite approach to mine training, are the smaller mines equipped to provide the supervisory personnel? Do they have one or two guys they can use to supervise these miners who want to be trained? How does that effect productivity, how does it affect the bonus system for the qualified miners who already work in that mine, and how does it affect the safety, on the supervisory level, of all the miners underground, and not just the trained miners?

I am just saying these are all the problems which come into play, and I am wondering why there is such a reluctance in the tripartite committee's position to allow community colleges and local mines in each area to get involved in training miners in whatever area they want, without having to go through the process of being hired by one of the larger mining companies.

**Mr. Orlando:** I would like to point out about that particular meeting of which you quoted the minutes, it simply was that the tripartite committee would not endorse the Northern College, and the basic reason they would not endorse them was that Northern College, doing the training, had no responsibility at all. Within the particular terms and regulations in this province, the company has the responsibility to guarantee that it has trained to a certain level—the company; not the colleges.

**Mr. Lonsdale:** The company, if it is training for its own purposes.

**Mr. Orlando:** Anybody. If it is training for somebody else, it still has . . .

**M. Jowsey:** Je pense que votre interprétation est erronée. En fait, nous définissons des normes.

**M. Lonsdale:** Si mon interprétation est erronée, celle du collège Northern, de Kirkland Lake, l'est aussi, puisque c'est la même. Le collège avait organisé un programme, qui fut approuvé et financé, mais, d'un seul coup, il fut obligé de l'annuler. En effet, la société minière qui devait fournir les équipements nécessaires a retiré son consentement. A en juger par le procès-verbal de cette réunion, je soupçonne que cela résultait des principes adoptés par le comité tripartite, selon lesquels les grandes sociétés minières affirment, que, même si la formation professionnelle au-delà des besoins immédiats peut être souhaitable, pour le gouvernement, elle ne peut être qu'improductive, pour l'employeur.

**M. Moland:** C'est parce que nous parlions alors d'un employé. En effet, un ouvrier à qui nous donnons une formation devient évidemment l'un de nos employés. Il est certain que nous aurions beaucoup de mal à trouver des candidats à la formation si nous pouvions leur dire, ensuite, qu'ils étaient mis à pied. Nous ne voudrions pas nous retrouver dans une telle situation.

**M. Lonsdale:** Par contre, un jeune qui veut devenir mineur ne peut le faire, dans cette province, s'il ne travaille pas pour Inco, Falconbridge, Noranda, Denison ou l'une des sociétés minières locales qui sont prêtes à recruter deux ou trois apprentis-mineurs, pour répondre à leurs besoins particuliers.

Je voudrais maintenant aborder le problème des petites sociétés minières. Supposons que certaines d'entre elles acceptent les principes du comité tripartite en matière de formation, il faut se demander si elles ont le personnel de supervision nécessaire. En effet, quelles seraient les conséquences de ce système sur la productivité des mineurs qualifiés et sur le système de bonus? Quelles seraient également les conséquences sur le plan de la sécurité de tous les mineurs de fond?

Selon moi, ce sont là des problèmes importants et je me demande vraiment pourquoi le comité adopte une attitude tellement négative à l'égard de l'idée selon laquelle les collèges communautaires ou les petites sociétés minières pourraient s'occuper de la formation professionnelle des mineurs, sans avoir à passer par le processus de formation, et donc de recrutement, des grandes sociétés.

**M. Orlando:** En ce qui concerne le procès-verbal de la réunion dont vous avez parlé, je tiens à signaler qu'il reflétait simplement le refus de ce comité d'appuyer le collège Northern. La raison de ce refus était simplement que ce collège n'avait pas de responsabilités dans ce domaine. En effet, conformément aux règlements en vigueur dans la province, les entreprises ont la responsabilité de garantir que la formation atteint un certain niveau. Je répète que ce sont les entreprises et non les collèges qui ont cette responsabilité.

**M. Lonsdale:** Mais les entreprises ne forment des employés que pour répondre à leurs besoins particuliers.

**M. Orlando:** Mais c'est ce que tout le monde fait. S'il s'agit de former des ouvriers pour d'autres . . .

## [Text]

**Mr. Lonsdale:** If it does not provide certified instructors in the mining field who would be able to certify that that miner is trained in that area, could he not be employed. . .

**Mr. Orlando:** Under the pressure that has been on the industry in the news media and so on about the standards of our work and safety, no. The answer is it is very, very difficult to decide that you are going to be under that pressure and do away with your responsibility. The whole impetus was simply that the company was responsible for the standard and it has been throughout all the training and the discussions.

I should point out that in the Ontario Mining Association, which represents the industry on the tripartite committee, all the companies are represented, and before each meeting and discussion all the minutes are circulated to all the companies, big and small, they are all invited to attend the meetings and discuss the viewpoints that are going to be expressed. All the viewpoints that have been expressed for the last five years, at all meetings, have been a composite of all the companies—I think there are some 39 of them, some of them small; the smallest one you have not named. There is a smaller one. I think it is 29, including the superintendent. That is in the Cobalt area. All the standards and the discussions were, each and every time, how the small company was going to do it and how he was going to manage it. It was discussed. Some of it was considered quite difficult although one overriding feature was that no matter how difficult it was, we certainly were going to maintain a minimum standard that was going to be quite high. But the problem with the Northern College frankly was that they did not have the responsibility.

• 1405

**Mr. Lonsdale:** The responsibility in which way?

**Mr. Orlando:** Of the standard of level; they were not accountable, basically.

**Mr. Lonsdale:** You were going to have a modular training or a core program put in place, were you not, that would provide that standard?

**Mr. Orlando:** No, the training program is not. The standard that you meet for each level is a certain common standard throughout the province for each particular job, and how you train is the responsibility of each individual company. There are several different training methods. For instance, we have a different method than Falconbridge, but we are responsible to reach the same final results of performance demonstration for each particular job.

**Mr. Lonsdale:** But with the proper instructors and the proper accreditation could that not be overcome, the question of. . .

**Mr. Orlando:** Some of the companies have to take the responsibility for Northern College in that respect, yes; it does have to be that way.

**Mr. Lonsdale:** You are saying that Northern College is not capable of taking on that responsibility then. Who takes on the responsibility for the training of mining technicians in the

## [Translation]

**M. Lonsdale:** Si on ne prévoit pas que des instructeurs accrédités pourront donner cette formation, qui pourrait garantir que les mineurs ont la formation adéquate et qu'ils seront employés. . .

**M. Orlando:** Évidemment, les média, entre autres, nous ont donné une réputation très négative en ce qui concerne les normes de travail dans les mines et de sécurité. Par contre, les pressions exercées de cette manière imposent évidemment certaines responsabilités aux entreprises. De ce fait, celles-ci se sont déclarées prêtes à assumer leurs responsabilités en matière de normalisation de la formation.

Je devrais signaler que l'Association minière de l'Ontario, qui représente ce secteur d'activités au sein du comité tripartite et comprend des représentants de toutes les sociétés, distribue à chaque entreprise petite ou grande, le procès-verbal de la réunion précédente et leur adresse une invitation générale à participer aux réunions. Donc, les points de vue qui y sont exprimés depuis cinq ans, reflètent très certainement ce qui se fait dans toutes les sociétés, qui sont au nombre de 39, je crois. Certaines d'entre elles sont très petites. De fait, le plus petite n'a que 29 employés, y compris le superviseur. Elle se trouve dans la région de Cobalt. Les discussions lors de ces réunions ont toujours, sans exception, inclus l'analyse de l'impact que le programme pouvait avoir sur toutes les entreprises, même sur la plus petite d'entre elles. Même si une partie semblait assez difficile d'application, nous avons décrété qu'il fallait de toute façon maintenir une norme minimum suffisamment élevée. Très franchement, le problème pour ce qui est du Northern College est qu'il n'en était pas responsable.

**M. Lonsdale:** Responsable de quoi?

**M. Orlando:** Du niveau; essentiellement, il n'avait de compte à rendre à personne.

**M. Lonsdale:** Ne devait-on pas mettre sur pied un système de formation modulaire ou un programme central pour fixer cette norme?

**M. Orlando:** Non, cela ne relève pas du programme de formation. La norme à atteindre pour chaque niveau est une norme commune dans toute la province pour chaque emploi et la façon dont est dispensée la formation relève de la seule responsabilité de chaque société concernée. Il y a plusieurs méthodes de formation distinctes. Par exemple, nous avons une méthode différente de Falconbridge, mais nous devons pouvoir faire état des mêmes résultats finals, question rendement, pour chaque emploi.

**M. Lonsdale:** Mais ne pourrait-on remédier à cela avec les moniteurs et le système d'accréditation voulu?

**M. Orlando:** Certaines de ces sociétés doivent en effet assumer la responsabilité à cet égard et non pas le Northern College; c'est nécessaire.

**M. Lonsdale:** Vous dites que Northern College ne peut assumer lui-même cette responsabilité. Qui prend la responsabilité de la formation des techniciens des mines à l'École des

*[Texte]*

Haileybury School of Mines, which is done, not by a mining company but by the Northern College of Applied Arts and Technology; and those guys are the guys who supervise the miner you want trained. Now who takes the responsibility for the level of training that they get? It is not Northern College who takes that responsibility and provides the supervision, provides the accreditation, provides the quality that goes into those technicians that come out of the Haileybury School of Mines? Is it not Northern College? Is it a mining company that does it? Is it Inco?

**Mr. Orlando:** Haileybury School of Mines graduate very well qualified and capable technicians and technologists.

**Mr. Lonsdale:** And they are proving to be very responsible...

**Mr. Orlando:** A few of them are supervisors within our company, yes.

**Mr. Lonsdale:** And you do not think that Northern College—which is the same institution—can be that more responsible than Haileybury School of Mines can be which is a sub-campus of the entire Northern College.

**Mr. Orlando:** I do not know. That was not the question that was discussed in the presentation; that was not the...

**Mr. Lonsdale:** There are a lot of small mining municipalities in this country and in this province that are concerned about losing their young people because they cannot be trained as miners in their own locale. They are forced to go to the larger mining companies, and the only way they can go there is if they are given a job. So I say, in essence, that you are monopolizing the training of miners in this province, let alone in this country, and you are jeopardizing the small mining companies that want to develop in the small mining municipalities which need the basic development of those mines to employ their young people and keep them in their own communities. In essence you are sort of consolidating not only the miner training in this country; you are consolidating the mining communities by making only large mining operations viable, and their communities are the only ones that can develop. I say that is not a healthy thing for this province and it is not a healthy thing for this country.

**Mr. Albert Magee (Inco Metals Company, Ontario Division):** Mr. Lonsdale, let me just clarify one point. First of all I do not think we have any intention to monopolize the training of the mining industry. I think what we really came here to do today is to update you and to outline some of our training programs that we have used and have implemented and that we are essentially very proud of.

**Mr. Lonsdale:** I grant you that, sir.

**Mr. Magee:** We do not intend to monopolize the training in the mining industry at all. In fact, what we do want to do as a company is to assist where possible. At the same time, as a company, we have to realize all of our own economic constraints and the fact that our resources are finite. The presentation that we have given to you today here basically in that regard is keyed to that specific direction. We are trying to

*[Traduction]*

mines de Haileybury puisqu'elle n'est pas dispensée par une société minière mais par le Northern College of Applied Arts and Technology: alors, ce sont ces gens-là qui supervisent le mineur que vous voulez former. Maintenant, qui assume le niveau de responsabilité de la formation? N'est-ce pas le Northern College tout comme il supervise, accrédite, veille à la qualité des techniciens qui sortent de l'École des mines de Haileybury? N'est-ce pas le Northern College? Est-ce une société minière? Serait-ce l'Inco?

**M. Orlando:** L'École des mines de Haileybury forme des techniciens et des technologues des plus qualifiés et des plus capables.

**M. Lonsdale:** Et ils se montrent très responsables?

**M. Orlando:** Certains sont superviseurs dans notre société, oui.

**M. Lonsdale:** Et vous ne pensez pas que le Northern College qui est la même institution peut faire, tout autant que l'École des mines de Haileybury, preuve d'un sens des responsabilités, quand on sait que cette école des mines n'est qu'une subdivision du Northern College?

**M. Orlando:** Je ne sais pas. Ce n'est pas la question dont nous discutons dans notre exposé; ce n'était pas...

**M. Lonsdale:** Il y a des tas de petites municipalités minières au Canada et dans cette province qui s'inquiète de perdre leurs jeunes parce qu'on ne peut les former comme mineurs sur place. Ils sont obligés d'aller recevoir cette formation dans de grandes compagnies minières et la seule façon d'y parvenir est d'obtenir un emploi. Cela revient essentiellement à dire que vous monopolisez la formation des mineurs dans cette province, voire au pays et que vous gênez les petites compagnies minières qui souhaiteraient se développer dans leur propre municipalité et qui voudraient employer leurs jeunes plutôt que de les laisser quitter ces petites municipalités. Non seulement regroupez-vous la formation des mineurs, mais vous regroupez également l'exploitation minière en ne rendant pas possible que les grandes exploitations et l'expansion de leurs municipalités. Je ne trouve pas cela sain du tout pour la province, ni pour le pays.

**M. Albert Magee (Inco Metals Compagnie, Division de l'Ontario):** Monsieur Lonsdale, je voudrais simplement clarifier un point. Tout d'abord, je ne pense pas que nous ayons absolument l'intention de monopoliser la formation de l'industrie minière. Nous sommes au contraire venus aujourd'hui vous informer et vous expliquer certains des programmes de formation utilisés dont nous sommes très fiers.

**M. Lonsdale:** Je suis bien d'accord, monsieur.

**M. Magee:** Nous n'avons absolument pas l'intention de monopoliser la formation de l'industrie minière. En fait, ce que souhaite notre société, c'est aider dans toute la mesure du possible. Parallèlement, il nous faut comprendre toutes nos contraintes économiques et le fait que nos ressources sont limitées. L'exposé que nous venons de vous faire était essentiellement orienté dans ce sens. Nous essaierions de vous informer



*[Text]*

share with you some of the things that we are doing especially with regard to apprenticeship training, especially with regard to the work that we did when we ourselves saw a new development within the company, as we pointed out. I have listened very attentively to your comments. I think the comments that you have with regard to smaller companies and their wishes to expand—I do not think they are overnight, 24 hours decisions; I think they are long-term decisions. I think Milt has pointed out that a large part of the tripartite work has included all of those companies. It has also included the fact that we would certainly provide as much assistance as we can, realizing that the programs we have took up a lot of our resources, and realizing that we cannot, as it were, give them totally free. I am just being totally realistic in that.

• 1410

What I would suggest is that all of us here would be much better equipped. We came equipped to answer the questions with regard to the brief, as we have, and if there are any further questions in that regard, we would be most pleased to try to answer them.

**Mr. Lonsdale:** Well, no. The chairman said earlier this morning that one of the strange things about the unemployment picture in this country is that we have a large group of unemployed individuals, a majority of them young, and yet we have a lot of industry crying for skilled tradesmen. One of those industries crying the most and running ads all over the country is the mining industry itself.

Here we have an opportunity to give young people the chance to be trained as miners, but what you people are saying, the large mining corporations, and in particular the tripartite committee—I am not trying to blame Inco specifically—is that before that guy can get the opportunity to be trained for a job, he has to get a job. He has to get a job with Inco or Falconbridge, Noranda Mines, Denison Mines or some other place, but he has to get a job in one of your operations to be trained the way you want him to be trained to serve your own ends. When you are ready to expand you will bring him in and you will train. When you are ready to do something else, you will train him to do that. But in the meantime that guy has to sit in northern Ontario and be unemployed for 10 or 20 years, waiting for Inco, one, to expand its operations in Sudbury, and two, to develop even the properties you own all over northern Ontario, which you are sitting on and which small mining companies could be developing.

I am saying that this is not a healthy thing for the mining economy in this country, and I will be damned if I will sit by and let that happen. There are a lot of people who are crying to be trained as miners in northern Ontario but they cannot be because there is nobody who is willing to train them until they get a job at either one of the larger mining companies or until one of the smaller ones can afford to take on two or three guys and release one of their supervisors to train them. We are getting ramifications in terms of the bonus system: how much productivity is lost when you train a man, when you take one

*[Translation]*

de certaines des choses que nous faisons spécialement dans la formation des apprentis, et surtout quant à ce que nous avons fait lorsque nous avons nous-mêmes découvert de nouvelles possibilités au sein même de notre société. J'ai écouté très attentivement vos commentaires, ce que vous avez dit quant aux petites entreprises qui souhaitent se développer. Or, il s'agit de décisions à long terme et non pas de décisions prises du jour au lendemain. Je crois que Milt a signalé qu'une bonne partie du travail du comité tripartite inclut la participation de toutes ces sociétés et que, d'autre part, nous aiderons certainement dans toute la mesure du possible, mais nous savons que nos programmes nous ont demandé beaucoup de ressources et que nous ne pouvons les donner totalement gratuitement. C'est une simple question de réalisme.

Il faudrait que nous tous ici soyons beaucoup mieux équipés. Nous sommes venus pour répondre aux questions touchant notre mémoire, et si vous avez d'autres questions à cet égard, nous serions ravis d'essayer d'y répondre.

**M. Lonsdale:** Ma foi, non. Le président disait tout à l'heure qu'un des éléments étranges du chômage dans notre pays est que nous avons un groupe important de chômeurs, dont la majorité sont jeunes alors que, d'un autre côté, les industries réclament des artisans spécialisés. Une de ces industries qui crie le plus fort et qui fait passer des annonces dans tout le pays est l'industrie minière justement.

Nous avons donc ici une occasion de donner aux jeunes la possibilité de recevoir une formation de mineur, mais vous nous déclarez, vous, les grandes sociétés minières et en particulier le comité tripartite, je ne veux pas spécialement montrer Inco du doigt, qu'avant de pouvoir recevoir une formation, l'individu en question doit trouver un emploi. Il lui faut trouver un emploi chez Inco ou Falconbridge, les mines Noranda, les mines Denison, ou ailleurs, mais il lui faut d'abord trouver un emploi pour recevoir la formation que vous êtes prêts à lui offrir pour servir vos propres fins. Lorsque vous serez prêts à développer vos activités, vous accepterez alors de le former. Lorsque vous serez prêts à faire autre chose, vous le formerez à autre chose. En attendant, il lui faut attendre à rien faire dans le nord de l'Ontario, rester au chômage pendant dix ou vingt ans, attendre que l'Inco décide de développer ses activités à Sudbury, d'une part, et, d'autre part, même exploiter les propriétés de la société dans tout le nord de l'Ontario alors que vous ne faites rien et que des petites sociétés pourraient les exploiter.

Je ne pense pas que cela soit sain pour l'économie minière au Canada, et c'est certainement le genre de choses contre lequel j'ai l'intention de lutter. Il y a des tas de gens qui ne demandent qu'à être formés comme mineurs dans le nord de l'Ontario, mais ils ne le peuvent parce que personne n'est disposé à leur offrir cette formation tant qu'ils n'auront pas trouvé un emploi dans l'une des grandes compagnies minières ou tant qu'une des plus petites compagnies ne pourra se permettre de libérer un de ses superviseurs pour former deux ou trois gars. Le système des primes est plein de ramifications: combien de

**[Texte]**

of your skilled miners off his job to train another guy. That is the whole thing we are getting into.

What I am saying in essence is that you guys are monopolizing the mining training programs in this country by not allowing smaller community colleges and smaller mines to get together in their local areas and start training some men to take the jobs. That is the problem.

So what do we do? Do we wait for the large guys to expand or develop new properties before we get anybody who is going to get any jobs in this province or in this section of northern Ontario in particular? That is the concern I am trying to express, and that is the concern I am trying to say today. I am not pointing a finger at Inco per se and I am certainly not trying to downgrade anything you do in your own operation, which is very excellent. It has the highest commendation of everybody in the mining field who has looked at it.

I am just saying that as a result of your own techniques and your own lobbying you are jeopardizing the rest of the mining sector in this country, particularly in northern Ontario, and you are not giving young people a chance to get trained to take advantage of new jobs when they come about. That is the problem.

**Mr. Moland:** May I suggest that you bring your concerns to the mining tripartite committee, of which we are just a small part?

**Mr. Lonsdale:** Well, we have been doing that for three months now, ever since they put the screws to that other program. I know that Mr. Drysdale is going to have a meeting with you, and I am sure that Mr. Drysdale, in a more eloquent and more diplomatic means, is going to try to talk you into supporting his program. I am saying that I am doing it in my own fashion which is perhaps not as eloquent and certainly not as diplomatic, but it is the only way I know how. I am to some extent a reflection of the people I represent, and those people want me to reflect that point of view and this is in the best form I know how to do it.

**Mr. Magee:** I think you have very eloquently reflected it to us.

**Mr. Lonsdale:** Perhaps one question. The chairman gets perturbed when I talk about mining because I go on for some time. Would you be agreeable to classifying the miners, skills as a trade in this province or in this country?

**Mr. Orlando:** It gets quite technical. Part of the problem is that when you do that you get involved in some provinces, and I think Manitoba is a case, where you promptly come under parts of the Apprenticeship Act. Right off the cuff this is a little bit legal for me. If you want a straight answer, no, because of the legal and technicalities that are involved. We certainly will have a certified, accredited, underground hard-rock miner who will have a certificate, hopefully, before mid year. The first one that should be finalized by then.

**[Traduction]**

productivité perdez-vous lorsque vous formez quelqu'un, parce que vous libérez un de vos mineurs qualifiés pour en former un autre? C'est en fait ça la vraie question.

Ce que je veux dire essentiellement, c'est que vous, messieurs, monopolisez les programmes de formation de mineurs au Canada en ne permettant pas aux collèges communautaires de moindre importance et aux mines de moindre importance de combiner leurs efforts pour commencer à former les gens qui pourront ainsi être employés localement. C'est bien là le problème.

Qu'allons-nous faire? Faut-il attendre que les gros se développent ou exploitent de nouvelles propriétés avant que quiconque puisse trouver de l'emploi dans cette province ou dans cette partie du nord de l'Ontario? C'est là notre préoccupation et c'est ce que j'essaie de vous communiquer. Je ne montre pas l'Inco du doigt, je ne veux absolument pas critiquer ce que vous faites au sein de votre propre société, c'est parfait. Tout le monde dans le secteur minier n'a que des louanges pour vous.

Je dis simplement que du fait de vos propres techniques et de vos propres moyens de pression, vous menacez le reste du secteur minier au Canada, et particulièrement dans le nord de l'Ontario et vous ne permettez pas aux jeunes de bénéficier d'une formation pour profiter des nouveaux emplois qui s'offriront. C'est tout.

**M. Moland:** Puis-je vous suggérer de faire part de vos inquiétudes au Comité tripartite des mines, dont nous ne représentons qu'une petite partie?

**M. Lonsdale:** C'est ce que nous faisons depuis trois mois, depuis qu'il a interrompu l'autre programme. Je sais que M. Drysdale doit avoir un entretien avec vous, et je suis bien sûr qu'il sera beaucoup plus éloquent et beaucoup plus diplomate dans ses efforts de persuasion. Je m'y prends à ma façon, mais c'est la seule que je connaisse. Je reflète dans une certaine mesure la population que je représente et celle-ci veut que j'exprime un tel point de vue, selon mes moyens.

**M. Magee:** Je crois que vous l'avez fait très éloquentement.

**M. Lonsdale:** Une question peut-être. Le président s'inquiète quand je parle de mines parce que je deviens très bavard. Accepteriez-vous de faire un classement des compétences des mineurs, comme profession, dans la province ou dans le pays?

**M. Orlando:** Cela devient très technique. Une partie du problème, c'est que lorsque vous faites cela dans certaines provinces, et je songe au Manitoba en particulier, vous vous heurtez à certaines parties des lois sur l'apprentissage. A brûle-pourpoint, c'est un peu trop «avocassier» pour moi. Si vous voulez une réponse brutale, non, à cause des problèmes juridiques et techniques que cela soulève. Nous avons certainement un mineur certifié et accrédité pour travailler sous terre qui obtiendra son certificat avant le milieu de l'année. Enfin, tout cela devrait être réglé d'ici ce temps-là.

[Text]

• 1415

**Mr. Lonsdale:** But that man cannot be certified until he gets a job in Noranda, Inco, Falconbridge or Denison mines. Or until a smaller mine was agreeable.

**Mr. Orlando:** No, I would expect that he would not be able to do it until he got a job anywhere. It will take him quite a little while to do it and, again, he knows that it is very, very unlikely that it would be a straight training program. Very few of the people underground want to do away with the bonus that you spoke of to do all this training. That was one of the reasons that the apprenticeship program, as such, was dropped; nobody really wanted to go into straight training.

But as they gain enough skills, they can be considered an over-all miner. This generally I would think would take a few years, because they would be certified as such. I think within the industry, I guess it is recognized as a trade. But depending on how legal you get, I think the technicality of it becomes a little awkward.

**Mr. Lonsdale:** Are you in a position to discuss those legalities and those technicalities?

**Mr. Orlando:** I am not really. As Albert pointed out, in no way was I prepared for this type of a discussion. But I do know that in Manitoba, because it is declared as a trade in an apprenticeship program, it comes under quite a few of constraints that apply to that type of a program. For instance, there is a minimum number of hours. You get into a very, very time-based affair. I do not think I can go any further than that.

**Mr. Lonsdale:** I will let the chairman have a few words here.

**Le président:** Messieurs, je pense que j'ai laissé mon collègue toucher un point qui l'intéresse d'une façon particulière.

En tant que président de ce groupe de travail, je voudrais évidemment vous remercier d'avoir accepté de venir nous rencontrer, de nous avoir exposé votre point de vue. Je suis assuré que vous êtes aussi conscients que nous le sommes du fait que notre responsabilité est d'essayer de trouver des solutions d'une part au chômage qui est très élevé et, d'autre part, au manque de personnes qualifiées que nous voudrions préparer.

Il y a une chose qui me surprend dans votre mémoire. Tout d'abord, je suis d'accord avec vous pour dire que vous avez la responsabilité d'entraîner ceux que vous voulez engager. Cela, je pense que c'est un principe avec lequel on est d'accord. Mais est-ce que vous n'êtes pas d'accord pour dire que dans la société d'aujourd'hui, ceux qui veulent trouver un emploi doivent avoir une meilleure préparation et un meilleur entraînement et que c'est impossible de penser qu'aujourd'hui on peut placer quelqu'un n'importe où? Il faut qu'il y ait une préparation adéquate. Lorsque vous dites, dans votre mémoire, que vous vous objectez à l'entraînement en général, cela me surprend un peu parce que je peux difficilement croire que vous acceptez que les gens restent en chômage.

[Translation]

**M. Lonsdale:** Mais ce bonhomme ne peut obtenir de certificat avant de trouver un emploi chez Noranda, Inco, Falconbridge ou Denison. Ou jusqu'à ce qu'une plus petite mine l'accepte.

**M. Orlando:** Non, je ne crois pas qu'il pourrait le faire avant d'obtenir un emploi quelque part. Cela lui prendra quelque temps, mais encore une fois, il sait qu'il est très peu probable qu'il s'agisse d'un strict programme de formation. Très peu de ces gens qui travaillent sous terre veulent laisser tomber ce boni dont vous avez parlé pour donner tous ces cours de formation. C'est une des raisons pour lesquelles le programme d'apprentissage, comme tel, est disparu; personne ne voulait vraiment se consacrer strictement à la formation.

Encore une fois, au fur et à mesure qu'ils y gagnent en habileté, ils seront traités en mineurs généralistes. Enfin, cela prendrait quelques années, me semble-t-il, parce qu'on leur donnerait un certificat à cet effet. Je crois bien que l'on considère qu'il s'agit-là d'un métier dans l'industrie. Cependant, tout cela devient plus ou moins gênant dépendant de tous ces détails juridiques que vous invoquez ou n'invoquez pas.

**M. Lonsdale:** Êtes-vous en mesure de nous parler de ces aspects juridiques et techniques?

**M. Orlando:** Non, pas vraiment. Comme Albert l'a dit, je ne m'étais pas préparé à ce genre de discussions. Cependant, je sais qu'au Manitoba, il y a bien des restrictions qui s'appliquent à ce genre de programme puisque l'on considère qu'il s'agit-là d'un métier dans le cadre d'un programme d'apprentissage. Par exemple, il y a un nombre d'heures minimums requis. Donc, le nombre d'heures devient très important. Je ne crois pas pouvoir en dire plus que cela.

**M. Lonsdale:** Je vais laisser parler le président.

**The Chairman:** Gentlemen, I think I let my colleague touch upon a subject which interests him particularly.

As Chairman of this task force, I would of course like to thank you for having accepted to come and meet us and make known your point of view. I am quite sure that you are as conscious as we are of the fact that our responsibility is to try to find solutions to the problem of very high unemployment while at the same time there is a lack of qualified personnel that we would like to train.

There is one thing that surprises me in your brief. First of all, I quite agree with you when you say that you have the responsibility of training the people you want to hire. I think that is a principle we agree with. However, would not you agree that in today's society those who want to find a job must be better prepared and better trained and that it is impossible today to think that we can put just anyone anywhere? There must be adequate preparation. When you say in your brief that you object to training in general, that does surprise me slightly because I do not really think that you want people to remain unemployed.



## [Texte]

On nous dit que, pour que les jeunes qui sont en chômage travaillent, ils ont besoin d'entraînement, ils ont besoin d'une grande préparation, ils ont besoin même d'un «training on the job» parce qu'on demande de l'expérience avant de les engager. Ils n'ont pas cette expérience. Alors, notre préoccupation, c'est d'essayer de donner plus d'entraînement aux jeunes. Ne croyez-vous pas que nous avons, comme gouvernement, cette responsabilité et que nous avons besoin que vous nous aidiez à donner plus d'entraînement aux jeunes? Si vous ne voulez pas le faire vous-mêmes, nous n'avons pas le choix, nous devons le faire.

• 1420

Ma question est la suivante. Ne croyez-vous pas que quand vous avez besoin d'une personne, vous exigez qu'elle s'entraîne dans votre milieu? C'est la même chose dans les autres milieux. Les jeunes demandent à travailler et on leur demande: avez-vous eu de la formation? Ils disent: non, on arrive. Alors, comment pouvez-vous répondre à cette question-là pour nous? Mettez-vous à la place des représentants du gouvernement. Vous avez exposé votre point de vue, mais là, je vous demande d'essayer de vous mettre à notre place et de nous dire ce que nous allons faire pour les jeunes qui n'ont pas de travail et qui ont besoin d'entraînement. Comment pouvons-nous répondre et comment pouvez-vous répondre à cette question?

**Mr. Moland:** First, Mr. Chairman, you lost me a little bit when you made the statement that we object to training in general and I think that . . .

**The Chairman:** This is what you are saying on page 5: "Training beyond immediate requirements, while it may be desirable from the government's point of view, can only be seen as non-productive from an employee's point of view."

**Mr. Moland:** I understand what you are saying now. Yes, that is quite true. We do not believe it is our responsibility to train people for the open market. We have difficulty, for example, in taking an apprentice, putting him into an apprenticeship and making him a tradesman without having a resulting job for that tradesman. In that sense we have difficulty. It would be impossible for us to take someone and train him for industry in general. However, by all means we believe we should train for our own needs. We also believe it is every other company's responsibility to do the same thing. If all companies took that responsibility, I venture that our employment picture would be somewhat different from what it is now.

**Le président:** Je vais revenir à ma question. Qu'est-ce que vous faites des gens qui sont en chômage et qui ne peuvent pas travailler parce qu'ils n'ont pas d'entraînement? Parce que c'est cela, l'important. Aujourd'hui, vous avez besoin d'entraînement pour pouvoir exercer un métier.

Vous, vous dites: on entraîne les personnes dont on a besoin. Je suis d'accord avec vous là-dessus. Mais qu'est-ce que vous faites, vous, pour ceux qui attendent et qui n'ont pas d'entraînement? Est-ce que vous ne croyez pas que le gouvernement doit lui-même donner cet entraînement-là pour leur

## [Traduction]

We are told that for the young people who are unemployed, to work, they need training, they need preparation, they need on-the-job training because employers want experience before hiring them. They do not have that experience. So our problem is trying to give more training to our youth. Do not you think that we, as a government, have that responsibility and that we need you to help us give more training to our young people? If you do not want to do it yourselves, we will not have any choice in the matter, we will have to do it.

Now for my question. Do you not think that when you need someone you would be better off having that person train in your midst? It is the same thing everywhere else. These young people are looking for work and they are asked: Do you have any training? They say: No, we just got here. So how do you answer that question for us? Put yourselves in our shoes. You have explained your point of view but I am now asking you to try to put yourselves in our chairs and tell us what we are going to do for those young people who have no work and who need training. How can we together, answer that question?

**M. Moland:** tout d'abord, monsieur le président, vous m'avez perdu en disant que nous nous opposons à la formation en général et je crois que . . .

**Le président:** C'est ce que vous dites à la page 5: «La formation qui va au-delà des exigences immédiates, tandis qu'elle est peut-être désirable du point de vue du gouvernement, ne peut être que non productive du point de vue de l'employé et de sa perception des choses.»

**M. Moland:** Je comprends ce que vous dites. Oui, c'est tout à fait vrai. Nous ne croyons pas que ce soit notre responsabilité de former les gens pour le marché. Cela pose un problème si nous prenons un apprenti, par exemple, que nous lui faisons subir son apprentissage et qu'il devient homme de métier sans que nous ayons d'emplois à lui offrir dans son domaine par la suite. C'est donc un problème. Ce serait impossible pour nous de prendre quelqu'un et de le former pour l'industrie en général. Cependant, il est vrai que nous devrions le former pour répondre à nos propres besoins. Nous croyons aussi que c'est la responsabilité de toutes les autres compagnies de faire la même chose. Si toutes les compagnies prenaient leurs responsabilités en main, je crois que la situation de la main-d'œuvre serait très différente de ce qu'elle est à l'heure actuelle.

**The Chairman:** I will get back to my question. What do you do with people who are unemployed and cannot work because they have no training? Because that is the important thing. These days, you need training to be able to find employment.

You say that you train the people you need. I agree with you on that. But what do you do for those who are out there waiting and who have no training? Don't you think that the government should give that training to them so that they might be competitive on the job market? Unless you decide to

[Text]

permettre d'entrer sur le marché du travail? A moins que vous n'acceptiez d'établir vous-mêmes des programmes qui seraient accessibles non seulement à ceux qui vont trouver du travail chez vous, mais à des gens qui pourront, à la suite de la formation qu'ils auront reçue chez vous, travailler ailleurs...

**Mr. Magee:** Perhaps, Mr. Marceau, I may try to respond to your questions. Let me first clear up the point that we do not, as a company, make it a requirement of the person whom we train today that he be trained or that he have prior training as a miner. I think my colleagues could make this very clear. When we hired recently a very small sum, we did not make those types of requirements that they have prior training. As we have pointed out to you, we have taken many people and we have done the training in-house. I appreciate what you said earlier about the fact of young people needing jobs and training for jobs. I appreciate that fact very much. I would like, and I am sure as a company we would like, to see ourselves in a market position and in a financial positions where we could say, look, we are going to reopen the facilities and the mines we are now not operating because of the over-all market situation. We would like to increase our hiring in the Sudbury area. I think as a company we would most certainly like to do that. It would be a very acceptable situation to us. Unfortunately, because of our market situation and because of the over-all downturn in the nickel market and associated markets, we are not able to do that, so that limits us. So I would say that we do not disqualify the young person who comes in and says: look, I am 19 years of age, I am healthy, I am strong, I want a job in your mine. We do not disqualify that person. In fact, we hire him.

• 1425

We should also say to you that we hire not only into the mining aspect of the business as you know but we hire for instance into our smelting and refining plants and there again we hire without any prior training and do all the necessary on-the-job training that is required. So I appreciate what you say when you say that there are young people and they need jobs and that they need training but in our case we have taken them as they have come to us and tried to train them internally.

**The Chairman:** But do you not think this is our responsibility as government, to give these people the training they need if you do not want to give it to them?

**Mr. Magee:** Well, let me follow up on that and say to you that I think it could be a frustration to the person to have been trained externally and not be able to find a job in the industry. I think any person—I am thinking of the miner or the experienced smelter worker—who needs the on-the-job experience, every day experience, to make him the trades person that he wants to be. I think it could add to the over-all frustration to a degree to have training and not be able to do the job because of the over-all situation in the market place and that is really my only comment on that. Yes we would love to be in a hiring position, most definitely. We would love to have a marketplace that was bright and that indicated that we could

[Translation]

set up your own programs that would be accessible not only to those who want to work for you but also to people who, after having been trained by you, will be able to go and work elsewhere...

**M. Magee:** Peut-être pourrais-je répondre à vos questions, monsieur Marceau. Tout d'abord, notre compagnie n'a pas comme politique d'exiger de la personne que nous formons aujourd'hui qu'elle soit déjà formée ou qu'elle ait déjà eu une formation de mineur. Je crois que mes collègues confirmeront cela. Nous avons embauché quelques personnes dernièrement, mais nous n'avons pas exigé d'elles quelque formation préalable. Comme nous vous l'avons déjà signalé, nous avons embauché bien des gens pour les former chez nous. Comme vous l'avez dit tout à l'heure, je sais que bien des jeunes ont besoin d'emplois et ont aussi besoin de formation pour obtenir ces emplois. Je le sais très bien. Vous pouvez être sûr que moi-même et la compagnie aimerions nous trouver dans une situation telle que le marché et nos finances nous permettraient de rouvrir toutes nos installations aussi bien que les mines qui sont fermées à l'heure actuelle à cause de la situation globale du marché. Nous aimerions bien embaucher beaucoup plus de personnel dans la région de Sudbury. La compagnie serait plus qu'heureuse de faire quelque chose du genre, nous en serions ravis! Malheureusement, en raison de la situation de notre marché et du ralentissement général du marché du nickel et d'autres marchés connexes, nous ne sommes pas en mesure de faire cela, ce qui nous limite donc. Par conséquent, nous ne refusons pas le jeune qui nous arrive et nous dit avoir 19 ans, être en santé et prêt à travailler dans nos mines. Non seulement nous ne le rejetons pas, mais nous l'embauchons.

Nous n'embauchons pas seulement des travailleurs dans nos mines, mais également dans nos fonderies et nos raffineries. Encore une fois, nous embauchons le candidat sans formation préalable et nous nous occupons de le former en cours d'emploi. Par conséquent, je comprends que vous disiez qu'il y a beaucoup de jeunes, qu'ils ont besoin d'emplois et de formation, mais quant à nous, nous les avons acceptés tels quels et nous nous sommes efforcés de les former nous-mêmes.

**Le président:** N'estimez-vous pas, cependant, que le gouvernement a la responsabilité de dispenser cette formation, si vous-mêmes n'êtes pas prêts à le faire?

**M. Magee:** Eh bien, à ce sujet, il pourrait être pénible pour quelqu'un déjà formé à l'extérieur de ne pas pouvoir se trouver du travail dans l'industrie de son choix. Par ailleurs, j'estime que tout travailleur, comme un mineur, par exemple, ou un employé de raffinerie ayant une longue expérience derrière lui, a besoin de faire l'expérience quotidienne de son travail pour devenir un ouvrier compétent. J'estime que si quelqu'un ayant obtenu une formation à l'extérieur n'est pas en mesure de décrocher l'emploi de son choix, en raison de la situation du marché du travail, cela rendrait la situation plus difficile; c'est tout ce que j'ai à dire là-dessus. Quant à savoir si nous aimerions être en mesure d'embaucher, oui, c'est certain. Nous

## [Texte]

hire. It is not so at this time. We are governed by our resources and by the marketplace.

**The Chairman:** Do you want to add something?

**Mr. Jowsey:** We do, to a certain extent, provide that training because even though we train for requirement, those requirements come about to a certain extent by attrition. In that case we are taking someone who does not have the experience, providing him with the background in industrial experience and he eventually goes somewhere else to work. So even though we do not do it to an extent that is beyond our needs, we do train people for industry generally. Referring back to what Albert said, I think of the people we recently hired—again, it was a small number—about 80 per cent had virtually no industrial experience. They are untrained young people.

**Le président:** Vous avez parlé de votre programme d'entraînement, mais vous n'avez pas parlé du rôle des femmes en particulier. Quelle importance accordez-vous au rôle des femmes dans l'entreprise minière? Les gens parlent souvent des travaux réservés aux hommes. Est-ce que vous faites cette distinction-là ou si vous donnez chance égale aux femmes à l'intérieur de votre entreprise minière?

**Mr. Jowsey:** We first started hiring women in 1974 in what you would consider non-traditional trades. From the period 1974 to 1976 we employed about 100 female employees in our operations. Since 1976 we have not been in a hiring position and in fact have lost some ground there in that we have had some attrition and we did, in the event of our lay-off and recall, lose a few more females. So we do and we have provided employment for females in non-traditional trades or jobs.

• 1430

**Le président:** Notre commission a siégé à Thompson et, pour être honnête avec vous, je dois vous dire que le porte-parole de l'Inco à Thompson au Manitoba s'est prononcé contre l'affectation de fonds publics à des subventions pour les programmes que l'on appelle *affirmative action*. Il a déclaré qu'il s'agissait de discrimination. Vous semblez ne pas être d'accord là-dessus. Est-ce qu'effectivement vous êtes du même avis que votre représentant de Thompson ou si vous avez des réserves vis-à-vis de cette déclaration-là que j'ai trouvée un peu surprenante, d'ailleurs, venant d'un représentant de votre compagnie à Thompson au Manitoba?

**Mr. Moland:** We do not see it as a problem, particularly. I do not think we are against it. If anything, we are not against affirmative action, we are very much for it. As far as financial incentives or something like that are concerned, I personally do not see the need for them. If you have a positive affirmative action program it is there on its own merit, and not because somebody is paying you to do it.

**Le président:** Si je comprends bien, vous êtes tout de même d'accord que la femme doit avoir chance égale dans vos

## [Traduction]

aimerions que le marché regorge de possibilités et nous permette de recruter des employés. Ce n'est pas le cas à l'heure actuelle; notre champ d'action à cet égard est limité en raison de nos ressources et de l'état du marché du travail.

**Le président:** Désirez-vous ajouter quelque chose?

**M. Jowsey:** Jusqu'à un certain point, nous offrons une certaine formation, car les besoins dans notre domaine surviennent en raison du roulement. Cela signifie que nous embauchons quelqu'un n'ayant aucune expérience industrielle et que nous la lui donnons, après quoi il finit par s'en aller travailler ailleurs. Par conséquent, même si nous nous contentons d'offrir une formation ne répondant qu'à nos besoins, il demeure que nous préparons des gens à travailler dans l'industrie. Me reportant maintenant à ce qu'Albert a dit, je crois qu'environ 80 p. 100 du petit nombre d'employés que nous avons embauchés récemment n'avaient aucune expérience du travail dans l'industrie. Il s'agissait de jeunes n'ayant eu aucune formation.

**The Chairman:** You have mentioned your training program but without referring specifically to the role of women. I would like to know what, according to you, is its importance in a mining operation? People often speak of jobs that are reserved for men. Do you make this distinction or do you give the same chance to women as you do to men inside your operation?

**M. Jowsey:** En 1974, nous avons commencé à embaucher des femmes dans des postes où on ne les retrouvait pas traditionnellement. A partir de cette date et jusqu'à 1976, nous avons compté environ une centaine de femmes dans notre entreprise. Depuis 1976, nous n'avons pas été en mesure d'embaucher d'autres employées et nous en avons même perdu quelques-unes; il y a eu un certain roulement, des licenciements, ainsi que des rappels, et nous avons ainsi perdu quelques femmes. Nous avons cependant offert des emplois nouveaux à ces dernières, c'est-à-dire des emplois dans les métiers non traditionnels.

**The Chairman:** Our committee held a meeting at Thompson and, to be honest with you, I must say that the representative of Inco at Thompson in Manitoba declared against assigning public money, as grants, to the so-called affirmative action programs. He said that it was a form of discrimination. You seem to disagree on that point. Do you actually see eye to eye with your representative at Thompson, or do you make some reserves as to that declaration, that, for myself, I found a bit surprising from a representative of your company at Thompson in Manitoba?

**M. Moland:** Cela ne nous cause aucune difficulté. Nous ne sommes pas contre ce que l'on appelle l'action sociale, mais plutôt très en faveur. Quant aux stimulants financiers, ou autre chose du même genre, personnellement, je n'en vois pas le besoin. Tout programme d'action sociale doit exister pour répondre à des besoins, et non pas parce qu'on le finance.

**The Chairman:** If I understand well, you nevertheless agree that women should have equal opportunity in your mining



**[Text]**

opérations minières. C'est une question de mérite, comme vous le dites, et non une question de sexe.

**Mr. Moland:** Considering other limitations, yes, they should have equal opportunity.

**Mr. Lonsdale:** How many women have you trained to be miners underground?

**Mr. Orlando:** None.

**Mr. Lonsdale:** How many men and how many women have come to you and asked to be trained underground? Young men and women?

**Mr. Orlando:** I do not know of any women.

**Mr. Moland:** Since the Mining Act was changed to allow women underground we have not been in an employment situation, so we have not hired women.

**Mr. Orlando:** It is only since the last regulation was proclaimed that a woman could work underground in the Province of Ontario in other than a supervisory or a technical position.

**Mr. Jowsey:** And as we have indicated, we have not been in a hiring position since 1976.

**Mr. Lonsdale:** Have you had any applications?

**Mr. Jowsey:** Oh, certainly.

**Mr. Lonsdale:** You have.

• 1435

**Le président:** Également, je voudrais me référer à un commentaire qui a été fait par le représentant, cette fois-là, du syndicat de l'Inco à Thompson, qui a blâmé la compagnie parce que ses exigences au point de vue scolarité pour l'entraînement étaient trop élevées. Il semble que vous exigiez une douzième ou une treizième année, alors que les employés disent que ce n'est pas nécessaire.

En fait, quelles sont vos exigences et sur quelle base, justement, organisez-vous ces cours d'apprentissage et quels sont les degrés de scolarité que vous exigez de ceux à qui vous voulez donner des cours d'entraînement?

**Mr. Moland:** I cannot comment about Thompson. That is a separate division. They have their own ways of doing things. In Sudbury I do not believe there is a minimum education for employment. In the selection for apprentice trades some years ago we stopped consideration of Grade 12 as a prerequisite for entry to the apprenticeship system. We were finding there were a number of good, suitable applicants with less than Grade 12, and we have moved to other means of selection than strictly educational level.

• 1440

**The Chairman:** Thank you. Do you want to add something, sir?

**Mr. Magee:** Yes, I would like to reinforce that. A lot of the training that we do and that we have basically outlined to you is done in the workplace and in workshop applications, and it is done regardless of education. There is absolutely no education-

**[Translation]**

operations. It is a question of merit, as you say, not a question of sex.

**M. Moland:** Compte tenu des autres restrictions, oui, les femmes devraient avoir des chances égales.

**M. Lonsdale:** Combien de femmes avez-vous formées comme mineurs de fond?

**M. Orlando:** Aucune.

**M. Lonsdale:** Combien d'hommes et de femmes vous ont demandé d'être formés pour travailler sous terre? Jeunes hommes et jeunes femmes?

**M. Orlando:** Je ne crois pas que des femmes ne l'aient demandé.

**M. Moland:** Depuis que la Loi sur les mines permet aux femmes de travailler sous terre, nous n'avons engagé personne; donc, nous n'avons pas engagé de femmes.

**M. Orlando:** Ce n'est que depuis l'adoption du dernier règlement qu'une femme peut travailler sous terre, en Ontario, autrement qu'à titre de surveillante ou de technicienne.

**M. Jowsey:** Comme nous l'avons dit plut tôt, nous n'avons embauché personne depuis 1976.

**M. Lonsdale:** Avez-vous reçu des demandes d'emploi?

**M. Jowsey:** Oui, bien sûr.

**M. Lonsdale:** Vous en avez reçues.

**The Chairman:** I would also like to refer to a comment made by, at this time, the union representative at Inco in Thompson, who condemned the company because the educational requirements leading to training were too high. It seemed that you required junior or senior high school graduation, which the employees say is not necessary.

What are in fact your requirements, and on what basis have you in fact set up your apprenticeship programs, and finally what are the educational requirements for your training program?

**M. Moland:** Je ne peux parler de Thompson. C'est une division distincte, qui fait les choses selon ses besoins. A Sudbury, nous n'avons plus d'exigences minimales de formation. Il y a quelques années déjà, pour la sélection des apprentis, nous avons laissé tomber l'exigence d'une 12<sup>e</sup> année pour l'admission aux cours d'apprentissage. Nous avions un certain nombre de candidats acceptables n'ayant pas fait leur 12<sup>e</sup> année; et nous avons maintenant d'autres moyens de sélection, outre le niveau d'instruction.

**Le président:** Merci. Voulez-vous ajouter quelque chose monsieur?

**M. Magee:** Oui, j'aimerais insister sur ce point. La formation que nous offrons, et que nous vous avons décrite, est assurée dans une grande mesure sur les lieux de travail et dans les ateliers. De plus, le niveau d'instruction n'est pas un critère d'admissibilité à cette formation.

## [Texte]

al limits on the training that we are doing right now in our workplaces.

**The Chairman:** Gentlemen, this discussion has been a very helpful exchange. I would like to thank you for appearing before our task force and for giving your point of view. It is well appreciated by our task force.

Thank you, gentlemen.

**Mr. Magee:** We would like to thank for the opportunity, and if there is any way we can be of further assistance, or if Mr. Lonsdale wishes to continue that conversation with Mr. Jowsey at some other time, we will be more than glad to co-operate with you.

**The Chairman:** If you want to add more comments or give more information, you can write to us in Ottawa. We have to prepare our report for the end of June, so if you want to add something to what you have said, or if you want to provide us with more information of statistics of any kind, you are welcome to do so.

**Mr. Magee:** Thank you very much.

**Mr. Lonsdale:** Perhaps just before you go, the United Steel Workers—and I have to leave, so maybe I can do just a quick thing here. The United Steel Workers in their brief—and I know they are coming on later on—saying that:

It is impossible in society today, because industry is the sole supplier of apprenticeships, and they train only to fill their needs on a short and long-term basis. To change this system, the federal government must institute apprenticeship training in the school systems, whether it be through the community colleges or whatever.

So I am saying that perhaps you and the unions should get together and start to look at this approach to training just for your needs, when you need it and train people only when you hire them. In the case of miners, in particular, I think you are doing a very grave disservice to the young people who want to become trained miners in this country, by only restricting their training to employment.

**The Chairman:** You will have to talk to them.

**Mr. Lonsdale:** All right.

**The Chairman:** Next, Mr. Don Smith, Training and Development Superintendent, Falconbridge Nickel Mines, accompanied by Mr. Crawford and Mr. McCullogh.

Gentlemen, I note that your brief has 21 pages. As you know, we have time restraints. If possible, we do not want to intervene, but we would appreciate it if you could make a brief résumé of your views about the work of this task force.

**Mr. Don Smith (Training and Development Superintendent, Falconbridge Nickel Mines, Limited):** First of all, I would like to introduce the two gentlemen with me, Mr. Bob McCullogh who is our Supervisor/Coordinator of Plants and Services Training, and Mr. Bill Crawford who is our Supervisor of Employment and Placement. I would also like to recognise our Manager of Human Resources and Public Affairs in the audience.

## [Traduction]

**Le président:** Messieurs, cette discussion a été fort instructive. Je vous remercie d'avoir comparu devant notre groupe de travail et de nous avoir fait part de votre point de vue. Nous vous en sommes reconnaissants.

Merci messieurs.

**M. Magee:** Nous vous remercions également de cette occasion. Si nous pouvons vous être d'une quelconque utilité, ou si M. Lonsdale souhaite poursuivre cette conversation avec M. Jowsey, nous sommes à votre disposition.

**Le président:** Si vous voulez ajouter des observations ou fournir des renseignements supplémentaires, vous pouvez nous écrire à Ottawa. Nous devons présenter notre rapport à la fin de juin; tout commentaire ou tout renseignement supplémentaire sera donc le bienvenu.

**M. Magee:** Merci beaucoup.

**M. Lonsdale:** Je dois partir, mais j'aimerais quand même ajouter une brève observation. Dans leur mémoire, et je sais qu'ils comparaitront plus tard, les métallurgistes unis disent ceci:

C'est impossible dans notre société car l'industrie est la seule à offrir l'apprentissage et ne forme des gens que pour satisfaire à ses besoins à court et long terme. Pour changer cette situation, le gouvernement fédéral doit instituer l'apprentissage dans les écoles, que ce soit dans les collèges communautaires ou ailleurs.

Vous devriez peut-être vous réunir avec les syndicats pour vous pencher sur le fait que vous ne formez que les employés dont vous avez besoin. Pour ce qui est des mineurs en particulier, vous nuisez beaucoup aux jeunes qui veulent devenir mineurs en limitant la formation à ceux que vous embauchez.

**Le président:** Vous devrez leur parler.

**M. Lonsdale:** Très bien.

**Le président:** Nous accueillons maintenant M. Don Smith, surintendant de la formation et du développement à la société Falconbridge Nickel Mines, ainsi que M. Crawford et M. McCullogh.

Messieurs, je remarque que votre mémoire compte 21 pages et, comme vous le savez, notre temps est assez limité. Sans vouloir nous immiscer dans vos affaires, nous vous saurions gré de nous présenter un bref résumé de vos opinions sur le mandat de notre groupe de travail.

**M. Don Smith (surintendant de la formation et du perfectionnement, Falconbridge Nickel Mines Ltd.):** Je voudrais tout d'abord présenter les deux témoins qui m'accompagnent, M. Bob McCullogh, surveillant/coordonnateur de la formation, et M. Bill Crawford, surveillant de l'emploi et du placement. Je signale également la présence dans l'auditoire de notre gérant des ressources humaines et des affaires publiques.

[Text]

• 1445

[Translation]

**The Chairman:** He could sit beside you if he wants to.

**Mr. Smith:** No, he does not wish to.

Mr. Chairman, perhaps, to save time, as this takes about half an hour to present, what I would like to do, if I could, is walk through this with you, perhaps deal with some of the highlights, and leave some time for questions and answers later.

**The Chairman:** I would like to tell you that it will be produced as an appendix to our proceedings, so it will be in the record.

**Mr. Smith:** Mr. Chairman, ladies and gentlemen, it is my pleasure to be here today on behalf of Falconbridge Nickel Mines Limited to appear before this task force and to talk to you about the very important subject of employment opportunities for the eighties.

On the first page, we deal with some details of our company. It tells you how many apprentices we have. We have had 250 graduate in 7 different trade classifications. At the present time we have 135 apprentices indentured in these trades. In our production and maintenance workforce, we currently employ 3,100 people in over 250 job classifications. These are jobs such as underground mining, smelting and maintenance jobs.

On page 2, we deal with the fact that we have played a leading role in developing a new method of industrial training in mining, and the paper later on goes into the details of that.

We also explain some of the concerns that we have had and problems with the fluctuating world market in nickel and ups and downs within the company.

We have also dealt with why there is a shortage of skilled workers. Some of the remarks here on this are that it is unfortunate, in my view, that the government and others appear to have delayed examining industrial training until now, because, at the present time, we are confronted with two seemingly opposite problems. On the one hand, we have a shortage of trained and skilled people, while on the other hand we have, in Canada and in Ontario, an unacceptably high rate of unemployment, particularly amongst young people between the ages of 15 and 24. A seemingly obvious answer to these two problems would be to increase industrial training. I am sure many view it as just that simple. However, it is easier said than done. It is also unfortunate that people, when faced with what I will call a crisis, often look for an expedient answer—which in the longer run may not help solve the problem, and in fact may worsen the situation.

We have dealt with the key issue here, and we have dealt with the systems that could be used as well as apprenticeship programs, on page 4. We have explained also what we feel is wrong with apprenticeship training: probably, for some jobs and trades, nothing, except that the training requirements for the vast majority of jobs are not being met, nor is it readily available to the majority of people. Unfortunately, when we talk about skills training, most people immediately think of only apprenticeships. What concerns us most about traditional apprenticeships is the fact that they are restrictive and exclu-

**Le président:** Il peut venir s'asseoir avec vous s'il le souhaite.

**M. Smith:** Non, il préfère pas.

Monsieur le président, pour gagner du temps, vu que la lecture du mémoire prendrait une demi-heure, je pourrais, si vous le voulez bien, traiter des points saillants et laisser du temps pour les questions.

**Le président:** Je vous signale qu'il sera de toute façon annexé à notre compte rendu.

**M. Smith:** Monsieur le président, mesdames et messieurs, je suis très heureux de comparaître devant votre groupe de travail au nom de la société Falconbridge Nickel Mines Limited et de vous parler de ce sujet fort important que sont les perspectives d'emploi dans les années 80.

A la première page, nous donnons des renseignements détaillés sur notre société. Nous vous disons également combien nous avons d'apprentis. Nous avons 250 diplômés dans 7 catégories de métiers différentes. A l'heure actuelle, 135 apprentis ont été placés dans un métier. Notre effectif de production et d'entretien compte actuellement 3,100 employés, occupant plus de 250 catégories d'emplois différentes. Il s'agit d'emplois dans l'extraction souterraine, la fonte et l'entretien.

A la page 2, nous signalons que nous avons participé à l'élaboration d'une nouvelle méthode de formation industrielle dans les mines, et nous y revenons plus loin en détail.

Nous expliquons également certaines de nos préoccupations aussi que les difficultés que posent les fluctuations du marché du nickel et leurs répercussions sur la société.

Nous expliquons également pourquoi il existe une pénurie d'ouvriers spécialisés. Nous disons, entre autres, qu'il est fort dommage que le gouvernement et d'autres aient tardé à se pencher sur la question de la formation industrielle, car nous faisons maintenant face à deux problèmes qui semblent contradictoires. D'une part, il existe une pénurie d'ouvriers spécialisés, alors que d'autre part, nous connaissons un taux de chômage inacceptable au Canada et en Ontario, tout particulièrement chez les jeunes de 15 à 24 ans. Il semble évident que la solution à ces deux problèmes est un accroissement de la formation industrielle. Je suis sûr que bien des gens estiment que c'est aussi simple. Toutefois, c'est plus facile à dire qu'à faire. Il est également malheureux que les gens, lorsqu'ils sont confrontés à ce que j'appelle une crise, cherchent souvent des expédients qui auront finalement pour effet d'aggraver la situation plutôt que de résoudre le problème.

Nous traitons ici des questions fondamentales et des mécanismes qui pourraient être mis en place, ainsi que des programmes d'apprentissage, à la page 4. Nous avons également expliqué ce qui cloche d'après nous dans la formation en apprentissage. Pour certains emplois et métiers, elle ne pose probablement aucun problème, sauf qu'on ne satisfait pas aux exigences de formation pour la grande majorité des emplois et que la majorité des gens n'y ont pas facilement accès. Malheureusement, lorsqu'on parle de l'acquisition de compétences, la plupart des gens songent immédiatement à l'apprentissage.



*[Texte]*

sive. They also lack equity and are time based. The standard of time required to prove competency, rather than performance, should be re-examined. Apprenticeship training certainly has its place, but we need more than this if we are to meet the need for skilled employees in greater quantities.

I have explained on page 5 what we have attempted to do at Falconbridge to meet some of these problems. We have explained that 90 per cent of our employees are in jobs which cannot be apprenticed or are not suited to apprenticeship. We have had to develop other training methods to fill this gap.

For many years, training in our various mines, plants and service departments was basically an on the job proposition. Employees were shown the method of work by their supervisor or fellow employees. Each department handled and emphasized training differently. This resulted in a variety of systems and programs. In 1973, we reviewed our methods, which dealt with some of the difficulties—that is partly on page 6.

Then, there were three objectives established by management for training and, on page 7, it explains what they are:

One, to provide training programs to upgrade the skills of new and current employees and to ensure that we have a workforce capable of meeting our present production needs as well as our future requirements.

Two, to provide training programs which will permit employees to develop their skills for self-advancement.

Three, to provide training programs which will improve individual employee productivity, while at the same time improve safety performance.

• 1450

On page 8, we deal with the subject of the choice of training of instructors and we feel that is very important. As I have explained, whenever possible we use instructors who themselves are moving up in our organization. An assignment to an instructor's job becomes therefore a sought after position.

On page 9, we explained that we looked for some assistance. The only assistance we could receive from the Ontario government was to get involved in the program called "modular training" which was sponsored by the Department of Labour.

At that time the traditional apprenticeship systems were of little value for the jobs requiring training. Nor did the apprenticeship programs fit the type of training that was necessary. Experience also told us that most employees were not prepared to undergo a lengthy two, three- or four-year training program to get into higher paid production jobs. We then discuss the system that was chosen and that was modular training.

*[Traduction]*

Nous reprochons avant tout aux apprentissages traditionnels d'être restrictifs et exclusifs. De plus, ils ne sont pas très justes ils sont d'une durée limitée. La compétence est évaluée en fonction du temps consacré à l'apprentissage, plutôt qu'en fonction de la performance, et il faudrait réviser cette notion. L'apprentissage a certainement sa place, mais il nous faut autre chose pour accroître comme nous en avons besoin le nombre d'employés spécialisés.

A la page 5, j'explique ce que la société Falconbridge a tenté de faire pour résoudre certains de ces problèmes. Étant donné que 90 p. 100 de nos employés occupant des emplois ne peuvent faire l'objet d'un apprentissage, nous avons dû mettre au point d'autres méthodes de formation pour combler cette lacune.

Pendant des années, la formation dans nos mines, usines et départements de services a été offerte dans une grande mesure en cours d'emploi. Le surveillant ou les compagnons de travail montraient la méthode de travail au nouvel employé. Chaque département s'occupait de la formation de façon différente. Il en a résulté différents systèmes et programmes. En 1973, nous avons revu nos méthodes et identifié certaines des difficultés... Cela se trouve à la page 6.

Ensuite, la direction a fixé trois objectifs relativement à la formation, que nous expliquons à la page 7:

Premièrement, offrir des programmes de formation pour perfectionner les compétences des employés, anciens et nouveaux, et s'assurer que notre effectif est capable de satisfaire à nos besoins de production actuels et futurs.

Deuxièmement, offrir des programmes de formation qui permettront aux employés de se perfectionner et d'accroître ainsi leurs possibilités d'avancement.

Troisièmement, offrir des programmes de formation qui augmenteront la productivité de chaque employé, tout en améliorant le niveau de sécurité.

A la page 8, nous parlons du choix des instructeurs, question fort importante d'après nous. Comme je l'ai expliqué, autant que possible, nous avons recours à des instructeurs qui sont eux-mêmes en train de gravir les échelons de notre société. L'affectation à un poste d'instructeur est par conséquent fort recherchée.

A la page 9, nous expliquons que nous avons cherché à obtenir de l'aide. La seule que nous ayons reçue du gouvernement de l'Ontario a été sa participation au programme intitulé «formation modulaire» parrainé par le ministère du Travail.

A cette époque, les modes d'apprentissage traditionnel ne pouvaient servir à la formation. Les programmes d'apprentissage ne convenaient pas non plus au genre de formation nécessaire. Nous savions également par expérience que la plupart des employés n'étaient pas disposés à suivre un long programme de formation pendant deux, trois ou quatre ans pour obtenir un emploi mieux rémunéré. Nous avons alors discuté des différentes options et choisi la formation modulaire.

*[Text]*

On page 10, we explain how modular training is used, and you are given an example. We are currently using 350 modules in combinations which make up 10 training profiles. One of our profiles is plants basics, which consists of 23 modules, and it is company practice that all new employees entering our Plants Division successfully complete this program. At the end of the table is an exhibit.

We explain that we have trained approximately 4,800 people in skills relating to the bottom mining industry since 1973. Then, at the bottom of the page, it is stated, that as a result, in 1976, we undertook the task of developing a program to train our heavy equipment mechanics in the maintenance and repair of underground load haul dump equipment, using modular training techniques. In January, 1978, a program designed to update the skills of our journeyman mechanics was implemented, and in early 1979, it was registered as a non-regulated apprenticeship program with the Ontario Ministry of Colleges and Universities. What we are trying to explain here is that the modular system can be utilized into the apprenticeship system.

By applying this modular concept, we have reduced the training period for this apprenticeship from the traditional 8,000 hours to 4,000 hours. The success of the program is reflected in the enthusiasm of the trainees and the improved availability of load haul dump equipment. There are currently 16 apprentices enrolled in this course and of the original eight apprentices who started in May, 1979, five of them have qualified for journeyman status, even though they have approximately 800 hours left in their indentured time. In other words, they are functioning as first-class journeymen right now.

We go on to explain a bit more about the training program—the system on page 12. It explains on page 13, how they can move laterally on certain modules and also move vertically into more advanced modules.

At the bottom of pages 13 and 14 we have listed some of the advantages that we have seen from this program. Also, some others are listed on page 16 and so on.

On the bottom of page 17, it states that over the past few years the hard rock mining industry in Ontario, together with the labour representatives of the Ministry of Colleges and Universities, have been involved in the development of industry-wide standards with respect to skills training for underground work. In 1978, a tripartite committee endorsed and issued, through the Ontario Ministry of Colleges and Universities, an occupational profile called the "Common Core for Basic Underground Hard Rock Mining Skills." We have said that this modular profile is being implemented by mining companies across the province. In our view it is an excellent example of industry, labour, and government working together to develop an appropriate method of standardizing skill levels to be attained in an industry, as well as a method of recognizing the skill levels of individual employees. We also mention the certification of qualification for the occupation of hard rock miner.

*[Translation]*

A la page 10, nous en expliquons le fonctionnement et en donnons un exemple. Nous avons créé 350 modules qui peuvent se combiner en 10 programmes de formation en tout. L'un de ces programmes inculpe les rudiments du travail en usine et la société exige que tout nouvel employé de la division industrielle suive ce programme avec succès. Vous en trouvez un exemple à la fin du tableau.

Depuis 1973, nous avons formé environ 4,800 personnes pour l'industrie minière. Ensuite, au bas de la page, nous indiquons que nous avons entrepris, en 1976, de mettre sur pied un programme en vue de former des mécaniciens de machinerie lourde pour l'entretien et la réparation de l'équipement souterrain servant au chargement, au remorquage et au vidage, en nous servant des techniques de la formation modulaire. En janvier 1978, nous avons établi un programme visant à perfectionner nos mécaniciens. Au début de 1979, il a été enregistré en tant que programme d'apprentissage non réglementé auprès du ministère ontarien des collèges et universités. Nous tentons d'expliquer ici que le système modulaire peut être adapté à l'apprentissage.

En appliquant ce concept, nous avons réduit la période d'apprentissage des 8,000 heures normales à 4,000 heures. L'enthousiasme des stagiaires et la disponibilité accrue de cet équipement souterrain démontrent bien le succès du programme. Seize apprentis suivent actuellement ce cours et sur les 8 qui ont commencé en mai 1979, cinq ont déjà acquis le statut de compagnons, même s'ils leur reste environ 800 heures à accumuler pour obtenir un certificat. Autrement dit, ils fournissent déjà le travail de compagnons de première classe.

Nous expliquons ce programme de formation en plus amples détails à la page 12. On montre à la page 13 comment les employés peuvent passer, latéralement, d'un module à l'autre et, verticalement, à un module plus avancé.

Au bas des pages 13 et 14, nous dressons la liste des avantages de ce programme. D'autres se trouvent également à la page 16, etc.

Au bas de la page 17, nous signalons qu'au cours des dernières années, l'industrie minière de roches dures de l'Ontario, en collaboration avec les représentants du ministère des collèges et universités, a participé à l'élaboration de normes de formation pour le travail sous terre, à l'échelle de l'industrie. En 1978, un comité tripartite a approuvé et publié, par l'entremise du ministère ontarien des collèges et universités, un profil professionnel intitulé «compétences de base pour l'extraction minière souterraine en roche dure». Nous disons que ce programme modulaire est appliqué par différentes compagnies minières de la province. A notre avis, c'est un excellent exemple de la façon dont l'industrie, les syndicats et le gouvernement peuvent collaborer à l'élaboration d'une méthode de normalisation des niveaux de compétence devant être atteints dans l'industrie, ainsi qu'une méthode d'identification des niveaux de compétence des employés eux-mêmes. Nous faisons également allusion aux certificats de compétence correspondant aux postes de mineurs de roches dures.

*[Texte]*

The paper has spent considerable time discussing modular training, but it is not our intention to propose that we use only a modular training system as a method of curing all industrial training needs. We do not suggest nor do we attempt to advocate that a particular delivery system be used for all industrial training in Canada. To do so would be presumptuous on my part and also would eventually add to some of the problems we have today. We suggest there must be a number of systems or schemes for industrial training, one of which can be modular; others are apprenticeship, internship, institutional training, and we are sure that there are many others. Any one of these combinations may be appropriate under a given set of circumstances. The key is that we need—and need quickly—a reorientation in industrial training and we need to update methods of delivering such training. We are suggesting that more emphasis be placed on modular training techniques because it works, and it works well.

• 1455

Here are some recommended actions for your consideration. We feel there are a few things that should be done.

One, we would support any move toward an employer-centered training system. However, such schemes should meet the following criteria:

(a) In order to be attractive to employees it must incorporate flexibility, both in design of curriculum to meet employers specific needs, and in the timing and scheduling. Experience tells us that most employees are not prepared to take a two, three or four year training plan to get into higher paying production jobs.

(b) Qualifications or passing should be based on performance and not just time spent in training.

(c) Qualifications obtained by trainees should be recognized by governments and the trainee should have a record of his qualifications which are portable from one employer to another.

(d) The actual time of training should not be dictated by governments through legislation, but rather, employers be permitted to determine the best possible method of training to suit their situation and needs, to meet the standards of the training specified.

Two, apprenticeship training should be carefully reviewed to see if it can be made more relevant to employers' needs and to allow more people to enter into such training.

"Grandfather" provisions, compulsory licensing, retractive entry requirements, fixed quotas of apprentices to journeyman and length of time to complete such training should all be reviewed to see if apprenticeship can be more relevant to employer's needs and more attractive and available to young people.

*[Traduction]*

Notre mémoire traite principalement de la formation modulaire, mais nous ne prétendons pas que cette méthode est une panacée. Nous ne proposons ni ne préconisons qu'on adopte un seul système de formation industrielle au Canada. Ce serait présomptueux de notre part et ajouterait à certains des problèmes que nous connaissons aujourd'hui. Nous sommes d'avis qu'il doit y avoir un certain nombre de systèmes ou de modèles de formation industrielle. Ainsi, on pourrait dispenser une formation modulaire, une formation sous forme d'apprentissage, de stages ou encore une formation en établissement, et il en existe sûrement beaucoup d'autres encore. On peut combiner ces divers aspects de façon à ce que l'on dispense une formation globale répondant à des besoins précis. La clé de tout cela et qu'il faut nous fournir rapidement, c'est une réorientation de la formation industrielle. Pour y arriver, les méthodes de formation que nous utilisons doivent être mises à jour. Nous proposons qu'on insiste davantage sur les méthodes de formation par module parce qu'elles donnent de bons résultats.

Nous soumettons certaines recommandations à votre examen, car nous estimons qu'on doit faire certaines choses.

Premièrement, nous sommes disposés à appuyer toute mesure visant à orienter le système de formation en fonction de l'employeur. Il faut toutefois que ces projets soient conformes aux normes suivantes:

(a) Pour qu'un tel programme de formation attire les employés, il doit comporter une certaine souplesse, à la fois sur le plan du contenu, afin de tenir compte des besoins des employeurs, et sur le plan des horaires et des calendriers. L'expérience nous a enseigné que la plupart des employés ne sont pas disposés à suivre des programmes de formation d'une durée de deux, trois ou quatre ans pour obtenir des emplois mieux rémunérés.

(b) Le succès et les titres de compétence délivrés doivent se fonder sur les résultats obtenus et non seulement sur la durée de la participation de l'employé à un programme de formation.

(c) Les titres de compétence accordés aux stagiaires doivent être reconnus par les gouvernements et le stagiaire doit pouvoir obtenir un dossier de ses résultats qu'il pourra emporter avec lui d'un employeur à l'autre.

(d) La durée de la formation ne doit pas être fixée par la loi et partant, par les gouvernements, mais plutôt par les employeurs afin que ces derniers puissent choisir la formule convenant le mieux à leur situation et à leurs besoins et la plus susceptible de répondre aux normes exigées.

En deuxième lieu, il faut revoir soigneusement les programmes d'apprentissage pour qu'ils tiennent davantage compte des besoins des employeurs et qu'on puisse y inscrire davantage de gens.

Il convient de réexaminer les dispositions relatives à l'ancienneté, la délivrance obligatoire de permis, la sélection au moment de l'inscription, le contingentement du nombre d'apprentis par rapport à celui des journaliers et la durée des programmes d'apprentissage, afin de voir si ce genre de forma-



## [Text]

Three, more emphasis should be placed on local trade school training at community colleges for apprentices in order to avoid travelling expenses and other disruptions imposed on these trainees. We do not, however, see a role of the local community colleges with respect to training in the practical, nontheoretical production jobs.

I hope my remarks have been of some help to you in your deliberations. I welcome any questions.

**Le président:** Merci, monsieur Smith. Est-ce que je résume bien votre pensée en disant que, comme le témoin précédent de l'Inco, vous êtes d'avis que l'apprentissage doit être fait par votre compagnie, que le gouvernement ne devrait pas s'engager dans le domaine de l'entraînement et investir des fonds mais que c'est plutôt à votre compagnie que revient le rôle de faire ce qu'on appelle le training?

**Mr. Smith:** Mr. Chairman, I think our view on this is that, when it comes down to the practical side, the training has to be with the employer for the hands-on skills. We do, however, see a role for the government to be involved here, particularly at the high school level where perhaps some of the people who want to get involved in apprenticeship training could be steered that way rather than towards the academic route. I think we have too many PhD's driving trucks today.

**Le président:** Est-ce que vous êtes d'accord, monsieur Smith, pour dire que nous devrions, au niveau scolaire, incorporer aux cours un entraînement pratique? Parce que, de plus en plus, on constate que ceux qui veulent entrer sur le marché du travail ont besoin d'un entraînement pratique et qu'ils sont empêchés souvent de travailler parce qu'ils n'ont pas cet entraînement pratique.

Est-ce que vous croyez que ce serait une solution acceptable, au niveau scolaire, qu'on donne non seulement de la théorie mais des cours pratiques de manière à ce que les gens qui arrivent sur le marché du travail puissent plus facilement se trouver un emploi?

• 1500

**Mr. Smith:** Yes, I think your suggestions are excellent. I think there is a definite need in the high school system where practical skills could be taught, particularly at the basic skills. The kind of situation we encounter is that when we start people on apprenticeship programs, we have to teach them how to use a hack-saw. We have to teach them how to use basic measuring instruments. These are the sorts of practical skills that high schools could provide. I think the more advanced skills, such as lining up ball mills, the very sophisticated skills, have to be left to the industry. But I am sure Mr. McCulloch will agree with that. He will maybe want to relate some experiences.

**Mr. B. McCulloch (Co-ordinator, Plants and Services, Falconbridge Nickel Mines Ltd.):** Yes, I think if they could be trained and guided at the high school level in such a way that when they come into our industry we

## [Translation]

tion peut répondre davantage aux besoins des employeurs ainsi qu'attirer plus de jeunes et enfin, être plus accessible.

Troisièmement, il faut accorder plus d'importance à la formation offerte aux apprentis dans les métiers par les collèges communautaires afin d'éviter que les élèves aient des frais de déplacement et aient à faire face à d'autres problèmes associés à l'éloignement. Cependant, nous ne croyons pas que les collèges communautaires locaux aient un rôle à jouer en ce qui a trait à la formation pratique de futurs travailleurs.

J'espère que mes remarques vous seront utiles. Je serai heureux de répondre à toute question qu'on voudra bien me poser.

**The Chairman:** Thank you, Mr. Smith. Am I right in saying that, just as the previous witness from INCO, you think that apprenticeship must be made available by your own firm, that the government should not go into training and invest funds because that should be your company's responsibility?

**M. Smith:** Monsieur le président, nous estimons que c'est l'employeur qui doit se charger de l'aspect pratique de la formation. Néanmoins, nous estimons que le gouvernement peut faire sa part, particulièrement au niveau secondaire où l'on pourrait orienter des élèves attirés par l'apprentissage vers ces programmes plutôt que vers la filière scolaire régulière. Je crois qu'aujourd'hui, il y a trop de titulaires de doctorats qui conduisent des camions.

**The Chairman:** Mr. Smith, do you agree that at the high school level we should add practical training to the regular curriculum? The reason I ask this is because, more and more, those who want to go on the job market need a practical training and that they are often prevented from getting a job because they lack it.

Would it therefore be an acceptable solution for you, that at the high school level practical courses be given as well as academic ones, so as to help people find a job, once they enter the market?

**M. Smith:** Oui, vos propositions sont excellentes. Certes, il faudrait faire acquérir aux étudiants des écoles secondaires des compétences pratiques, et surtout les compétences de base. La situation actuelle nous oblige à enseigner aux gens inscrits aux programmes d'apprentissage comment se servir d'une scie à métaux. Il faut leur montrer comment se servir des instruments de calibrage. Voilà le genre de formation pratique que pourraient dispenser les écoles secondaires. L'enseignement de techniques plus perfectionnées et plus compliquées, comme le réglage des broyeurs à boulets, doit être confié à l'industrie. M. McCulloch est certainement d'accord avec moi là-dessus. Il aura peut-être quelque chose à ajouter.

**M. B. McCulloch (coordonnateur, Usines et formation des Services, Falconbridge Nickel Mines Ltd.):** Oui, si on pouvait former et orienter les étudiants du niveau secondaire de façon à permettre à notre industrie d'être dispensée de la

**[Texte]**

can miss some of this basic training, it is not only going to shorten our training responsibility, it will also give them a chance to move ahead faster.

**Le président:** Est-ce que, messieurs, vous pouvez me dire si l'entraînement que vous donnez et que vous avez expliqué dans votre mémoire donne ouverture à des emplois seulement chez vous ou si cela peut être utilisé ailleurs, dans d'autres domaines et dans des industries connexes?

Autrement dit, est-ce que votre formation est dirigée uniquement vers des emplois chez vous ou si l'entraînement que vous donnez peut être utilisé ailleurs, dans d'autres domaines et dans des industries connexes?

**Mr. Smith:** Mr. Chairman, in our apprenticeship programs we feel our apprentices, because they are all registered with the Ministry of Colleges and Universities and are going through the standard Ontario program, are suitable for any kind of industry. On our modular training program, the third-party accreditation was a real concern of ours. We wanted our employees to get government recognition and accreditation for these skills, to allow them to become more portable. We have had situations where people have spent 20 years in mining and perhaps taken an early retirement, gone down south, and when they have turned up at a future employer's door, they have said, what have you been? And the person has indicated he has been a repair-through helper or a repair man; and the employer has said, what is that? Today he has something; he can say, Look, this is what it is. I am qualified in: this, this, and this. So the receiving employer can certainly see what skills he has obtained and was credited with.

**Le président:** A plusieurs reprises, messieurs, on nous a demandé et on nous a suggéré d'appliquer ce que l'on appelle le grant-levy system. Ce serait une taxe imposée aux entreprises de manière à faire en sorte qu'un nombre de plus en plus grand de personnes reçoivent de l'apprentissage. Il est évident que ceux qui donnent des cours pourraient être remboursés, mais ceux qui ne les donnent pas pourraient être en quelque sorte pénalisés. Alors est-ce que vous êtes d'accord avec cette suggestion-là qui, semble-t-il, correspond à un plan qui existe en Grande-Bretagne, en Allemagne et en Australie. Alors est-ce que vous êtes d'accord avec un tel genre de grant-levy system?

**Mr. Smith:** I do not know if I agree, but I am certainly aware of the program that takes place in England. I do not know if they are penalized. I know they have training companies, where the funding is provided by the government for doing this. I really do not know if they are penalized for not training. I know the companies that do the training get good funding from the government.

**The Chairman:** But do you agree with such a program?

**Mr. Smith:** I would agree with having training companies, certainly. I would not go so far as to say I would agree with penalizing companies that do not.

**[Traduction]**

formation de base, non seulement notre responsabilité serait allégée, mais les ouvriers concernés avanceraient plus vite.

**The Chairman:** Gentlemen, can you tell me whether the training you offer which you have outlined in your brief leads to openings in your industry only or could it also serve in fields which are related?

In other words, is your training designed specifically for employment in your company or could it be used elsewhere, in other areas or in other related industries?

**M. Smith:** Monsieur le président, nous croyons que ceux qui sont inscrits à nos programmes d'apprentissage et qui sont par le fait même inscrits auprès du ministère des Collèges et des Universités, puisqu'il s'agit d'un programme reconnu par la province de l'Ontario, pourraient travailler dans toutes les industries. L'accréditation de notre programme de formation modulaire nous préoccupait beaucoup. Nous voulions que les employés soient reconnus par le gouvernement et que leurs compétences le soient aussi pour qu'elles s'appliquent partout. Par exemple, des gens ayant passé 20 ans dans l'industrie minière et qui ont pris une retraite anticipée ont essayé de se trouver des emplois dans le sud. L'employeur là-bas n'a pas compris ce que c'était qu'un réparateur, de quelle fonction au juste il s'agissait. Aujourd'hui, l'employé peut montrer un certificat stipulant qu'il est compétent dans certains domaines. Ainsi, l'employeur éventuel peut voir lui-même quelles compétences l'employé a acquises et pour quelles techniques il est accrédité.

**The Chairman:** Gentlemen, on many occasions, it has been requested and suggested that we apply what is known as the grant-levy system. This would be a tax imposed on firms in order to ensure that more people would go through apprenticeship programs. Obviously, the firms supporting the courses would be reimbursed, but those who do not, would be penalized. Would you agree with that suggestion? It seems to correspond to what is happening in Great Britain, Germany and Australia. Would you agree with such a grant-levy system?

**M. Smith:** Je ne sais pas si je serais d'accord, mais je connais le programme qui existe en Angleterre. J'ignore si les entreprises sont pénalisées. Toutefois, je sais qu'il y a des compagnies qui offrent une formation qui est financée par le gouvernement. J'ignore toutefois si on impose des pénalités à ceux qui n'offrent pas la formation. Toutefois, les compagnies qui le font reçoivent des fonds intéressants du gouvernement.

**Le président:** Êtes-vous d'accord avec un tel programme?

**M. Smith:** Je suis d'accord pour que les compagnies dispensent une formation, certainement. Je n'irais pas cependant jusqu'à dire qu'il faudrait pénaliser les compagnies qui n'en offrent pas.

[Text]

• 1505

**Le président :** Est-ce que vous croyez qu'il y a vraiment conflit entre les deux ordres de gouvernements, le fédéral et le provincial, et que cela peut jouer un rôle dans la situation actuelle du chômage? Du point de vue d'une compagnie comme la vôtre, est-ce que vous avez des difficultés avec les deux ordres de gouvernements? Est-ce qu'à un certain moment la question de juridiction vous cause des problèmes dans le domaine de l'emploi?

**Mr. Smith :** No, we have no problem with dialogue with the provincial government. We work very closely with the Ministry of Colleges and Universities in Toronto and also in the branch office here in Sudbury. At the federal level—I was in Ottawa about four weeks ago talking to the Department of Northern Affairs regarding a method to implement modular training to train native people. So, yes, we have some good dialogue going with both levels of government.

**Le président :** Est-ce que vous êtes satisfaits des services du centre de main-d'œuvre et, si oui, j'aimerais savoir pourquoi vous n'utilisez pas les centres de main-d'œuvre pour faire votre recrutement.

Parce qu'on me dit que lorsque vous avez besoin de personnel, vous le trouvez vous-même et que vous n'utilisez pas les centres de main-d'œuvre.

Est-ce que vous avez des raisons de ne pas utiliser ces centres de main-d'œuvre? D'une façon générale, est-ce que vous êtes satisfaits des centres de main-d'œuvre ou croyez-vous qu'il y aurait des améliorations à apporter, ou des changements à apporter, de manière à répondre aux besoins de la population?

**Mr. Smith :** I would like to swing that question to Mr. Crawford.

**Mr. Bill Crawford (Supervisor, Employment and Placement, Falconbridge Nickel Mines Ltd.):** In the employment section we have used the services of Canada Manpower on many occasions and we have always found them very co-operative and helpful. Occasionally, I leave the area and go to other communities to look for people, not so much now but perhaps five years ago, and they always opened their offices to me and provided facilities. I have the highest regard for Canada Manpower. I worked with them practically on a daily basis, and therefore, I can say nothing derogatory about them in any sense. I think I can conclude on that point.

We do have our own employment office and over the years applicants have been in the habit of coming to our office. Therefore, we do not have to ask Canada Manpower for labourers or miners, or in fact tradesmen, because applicants from this area know exactly where to come. Occasionally, I have calls from Canada Manpower saying that they have a certain man available in a certain area. They will send me his resume which I am glad to consider. I cannot tell you the number of placements over the years, but we have used their facilities and we have always found them to be satisfactory. I have really no big suggestions to make to improve those facilities.

[Translation]

**The Chairman :** Do you believe that there is really a conflict between the federal and provincial government and that it affects the unemployment situation? For a company like yours, is there any difficulty dealing with both levels of government? Does the jurisdiction question cause you any employment problems?

**M. Smith :** Non. Nous n'avons pas eu de difficultés lors de nos discussions avec le gouvernement provincial. Nous travaillons en étroite collaboration avec le ministère des Collèges et des Universités à Toronto ainsi qu'avec son service de Sudbury. Quant au gouvernement fédéral, il y a environ quatre semaines, je suis allé au ministère des Affaires du Nord à Ottawa au sujet de la mise en vigueur d'un programme de formation modulaire destiné aux autochtones. Nous entretenons un dialogue assez productif avec les deux paliers de gouvernement.

**The Chairman :** Are you satisfied with the services offered by the Manpower Centre and, if so, I would like to know why you do not recruit people through those centres.

I am told that when you need staff, you recruit it yourself and that you do not use the Manpower Centres.

Is there any particular reason why you do not? Generally speaking, are you satisfied with their services or do you feel that improvements or changes should be made in the way the Manpower Centres meet the needs of the people?

**M. Smith :** J'aimerais renvoyer cette question à M. Crawford.

**M. Bill Crawford (surveillant, Emploi et placement, Falconbridge Nickel Mines Ltd.):** La division de l'emploi de notre entreprise a recouru aux services du Centre de main-d'œuvre à plusieurs reprises. Ils nous sont très utiles et leur personnel est coopératif. Il y a peut-être cinq ans, je quittais la région pour aller recruter du personnel dans d'autres collectivités, mais je le fais moins maintenant. Les centres m'ouvraient toujours leurs portes et me fournissaient leurs services. Je les estime beaucoup. Je travaillais avec eux presque tous les jours. Donc, je ne puis rien dire de péjoratif à leur égard. Voilà ce qui termine mes remarques.

J'ajouterai simplement que nous avons notre propre bureau d'emploi et, de plus en plus, les candidats viennent y présenter leurs demandes directement. Ainsi, nous n'avons pas recours au Centre de main-d'œuvre du Canada pour recruter des ouvriers ou des mineurs ou même des artisans, car les requérants de la région savent exactement où s'adresser. Parfois, le Centre de main-d'œuvre me prévient qu'il y a un candidat dans une autre région. On me fait parvenir son curriculum vitae, que j'étudie avec plaisir. Je ne saurais vous dire combien de candidats le Centre m'a envoyés au cours des années, mais nous avons souvent eu recours à ses services et nous les avons



[Texte]

**Le président:** On nous dit que, s'il y a beaucoup de chômage, cela provient entre autres, du fait que les compagnies ne donnent pas assez d'informations à l'avance concernant leurs projets futurs de manière à ce que les écoles puissent préparer le potentiel nécessaire pour occuper les emplois qui vont être disponibles.

Est-ce que vous êtes prêt à collaborer avec ceux qui vous demanderont, au niveau gouvernemental, de préciser, disons sur une base de cinq ans, les projets que vous pourriez mettre en chantier de manière à ce que les politiques puissent être élaborées de façons à préparer les gens à occuper ces emplois-là?

**Mr. Smith:** Yes, Mr. Chairman, we have co-operated with government on this. We do have a ten-year manpower plan, at least our production plan where we can see what our ups and downs are in employment opportunities. We have co-operated in the past. I think in the last six months we must have filled in possibly six or seven surveys which dealt very extensively on that. So, yes, we agree with that and we are doing that.

**The Chairman:** Do you want to add something?

• 1510

**Mr. Crawford:** Well, I also fill in surveys from time to time, and we are glad to co-operate in some of these surveys, and to the best of our ability and to the best of our knowledge, relate what we know is going to happen in the future.

**The Chairman:** Okay, Bruce.

**Mr. Lonsdale:** Well, I will not assume the line of questioning that I used with Inco. You are obviously judging by many of your statements, still in favour of the employer instituted training programs specifically in the mining area. You feel that you are in a better position to provide that training, and I do not think we can argue with that, but I am just saying you are not in the better position to provide the opportunity for training, because those individuals cannot get trained unless they are given a job by you or by Inco, or by Noranda Mines, or by Denison.

I would like to talk about the remarks made by The Mining Association of Canada to our task force last Monday night. And they said:

yet the retraining or the training efforts of a mining industry, though extensive, are not sufficient to meet its future requirements.

They say they are going to have a shortfall in terms of skilled tradesmen of about 2000 people. They also go on to say that:

the isolation experience by workers at removed mining sites along with the industry's sometimes negative public image makes it difficult to attract and retain workers.

[Traduction]

toujours trouvés satisfaisants. Je ne pourrais pas faire de grandes propositions en vue de les améliorer.

**The Chairman:** We are told that the high unemployment rate is due, among other things, to the fact that companies do not provide enough advance information about future plans in order to enable the schools to prepare the courses which will provide the skills necessary to fill available jobs.

Are you ready to co-operate with people in the government who might ask you to specify what your plans are over a five-year period in order that policies can be made to allow for the skills required?

**M. Smith:** Oui, monsieur le président, nous avons collaboré avec le gouvernement à cet égard. Nous avons un projet décennal, c'est-à-dire un plan de production, qui sert à prévoir les fluctuations dans le domaine de l'emploi. Nous avons déjà collaboré avec le gouvernement à cet égard. Au cours des six derniers mois, nous avons participé à environ six ou sept sondages détaillés à ce sujet. Donc, oui, nous sommes d'accord et nous le faisons déjà.

**Le président:** Avez-vous quelque chose à ajouter?

**M. Crawford:** De temps à autre, je réponds à des enquêtes, auxquelles nous sommes d'ailleurs heureux de collaborer, dans la mesure de nos connaissances, afin de communiquer ce que nous croyons que l'avenir nous réserve.

**Le président:** Très bien. Monsieur Lonsdale.

**M. Lonsdale:** Je ne poserais pas les mêmes questions que celles que j'ai adressées aux représentants de l'Inco. A en juger d'après vos propos, vous êtes encore favorable à ce que l'employeur mette sur pied et administre des programmes de formation, particulièrement dans le domaine minier. Vous estimez être les mieux placés pour former les gens, et je ne crois pas qu'on le puisse contester. Je dis simplement que ce n'est pas vous qui êtes les mieux placés pour offrir des possibilités de formation, étant donné que les candidats possibles ne pourront suivre de programme à moins d'avoir décroché un emploi chez vous, ou à l'Inco, Noranda Mines ou à Denison.

J'aimerais maintenant me reporter aux remarques faites par les représentants de l'Association minière du Canada lundi soir dernier, et je cite:

en dépit de cela, les programmes de formation ou de perfectionnement dispensés par une entreprise minière, même s'il sont poussés, ne peuvent suffire pour répondre à ses besoins futurs.

Ils affirment qu'ils vont manquer d'environ 2,000 travailleurs spécialisés. Ils ajoutent:

il est parfois difficile d'attirer et de retenir des travailleurs en raison de l'isolement dans des mines éloignées et de l'image parfois négative que se fait le public de cette activité.

*[Text]*

What I would like to do is address myself to that public image for a while.

What do you feel the mining companies can do, be it with or without government assistance, to improve the image of the miner as a profession that a young person would want to undertake? Not concentrating on the fact that he would have to get a job at Inco or one of the larger mines before he could even be trained to be a miner, but what kind of things could be done to entice a young man into the mining field?

**Mr. Smith:** Well, I think one is the training program that we now have in place in Ontario. This certificate of qualification as a hard rock miner is going to enhance the image. We, as a company, invite high school guidance counsellors, teachers, to come and visit our operations. We conduct summer tours showing people that the mining industry is not what it is perceived to be in the south, or in other areas. It is not just a hole in the ground; it is a very sophisticated industry with high technology and massive technological change coming about. We do an awful lot of public relations work in that way, and community relations work. We are getting more into the advertising side of it. I guess you have seen a lot of the ads for Noranda, and for Inco, and also some of Falconbridge's. I think we have to change that image. I think you are right.

**Mr. Lonsdale:** Okay, let us assume that I am a young fellow, and I am saying I am going to get into the mining field. This is a pretty good avenue, and then I read a statement like this, that

the actual method of training should not be dictated by governments through legislation—but rather employees should be permitted to determine the best possible method of training to suit their situation and their needs.

That is from page 20 of your brief. So then I say, well, that really is not too bad. I mean they are just presenting a brief to a task force and they are not in favour of government intervention. I will not take that too serious. But I would like to become an apprentice of some sort. So I look at this other brief submitted by Inco, which is another mining company, and they say:

Training beyond immediate requirements, while it may be desirable from the government's point of view, can only be seen as non-productive from the employer's point of view.

So here I am, a young miner, saying well, geez, they are only going to train me when and if they need me, and to the level that they need me, and I am not going to be guaranteed of any government regulations to ensure that I am being trained properly, or that the standards are sufficiently high, and I am only going to be trained to meet the individual training situation and needs in the individual mine that I happen to get a job in. Is that much of an enticement for me to get involved in the mining profession being a young man?

*[Translation]*

J'aimerais maintenant aborder la question de l'image.

D'après vous, que peuvent faire les entreprises minières, avec ou sans l'aide du gouvernement, pour améliorer l'image du mineur, pour qu'un jeune puisse percevoir cette profession comme attrayante? A part le fait que ce dernier sera obligé d'avoir déjà un emploi dans les mines les plus importantes pour avoir accès à une formation, que peut-on faire pour attirer les jeunes vers le travail minier?

**M. Smith:** Il existe déjà un programme de formation dispensé par l'Ontario. Le certificat reconnaissant la compétence des mineurs en roche dure contribuera à relever l'image du métier. En outre, en tant qu'entreprise, nous invitons les orienteurs et les enseignants du secondaire à visiter nos installations. Nous offrons des visites guidées en été, afin de montrer que l'industrie minière est mal perçue dans le Sud ou ailleurs. Il ne s'agit pas simplement de creuser un trou dans le sol. C'est maintenant une industrie très perfectionnée faisant appel à une technologie très évoluée, au seuil d'une innovation technologique considérable. Nous avons donc beaucoup d'activités de relations publiques, particulièrement auprès des collectivités. Nous nous intéressons également davantage au côté publicitaire. Je suppose que vous avez vu bon nombre de messages publicitaires de la Noranda, de l'Inco et aussi de la Falconbridge. Il nous faut modifier notre image. Vous avez raison.

**M. Lonsdale:** Bien. Supposons que je soit un jeune et que je décide de me lancer dans le travail minier. Cela semble être intéressant, puis je lis quelque chose comme:

la méthode actuelle de formation ne doit pas être imposée par la loi ni par les gouvernements, mais les employeurs devraient être autorisés à déterminer quelle est la méthode de formation la plus susceptible de se conformer à la situation et de répondre à leurs besoins.

C'est tiré de votre mémoire, page 20. Dans ce cas, je me dis que les choses ne vont pas trop mal. J'entends par là qu'une entreprise présente un mémoire à un groupe de travail et qu'elle n'est pas favorable à l'intervention gouvernementale. Je ne prendrai pas cela trop au sérieux. Néanmoins, j'aimerais devenir apprenti. J'examine donc l'autre mémoire présenté par l'Inco, autre entreprise minière, où l'on trouve les propos suivants:

La formation prévisionnelle, c'est-à-dire celle qui couvre plus que les besoins immédiats, même si elle peut être souhaitable pour le gouvernement, ne peut que sembler inutile aux yeux de l'employeur.

Par conséquent, me mettant dans la peau d'un jeune candidat, je me dis qu'on ne me formera seulement quand on aura besoin de moi et si on a besoin de moi, et seulement jusqu'à un certain point, afin de répondre aux besoins de l'entreprise. En outre, je n'ai aucune garantie qu'il existera des règlements gouvernementaux me rassurant sur la qualité de la formation que je pourrai recevoir et qui m'assureront que les normes auxquelles on se conforme seront suffisamment élevées. La formation que je recevrai ne cherchera donc qu'à répondre aux besoins d'une seule situation dans la seule mine où j'aurai trouvé du travail.

[Texte]

**Mr. Smith:** Well, sir, all I can say to that is that the president of our company started off as a mine beginner, and he worked his way through the organization; he is now the president. I think that speaks for itself; that there is opportunity for advancement and for career advancement. We recruit in the universities. We have fact sheets of how our actual employees explain how they got into the industry, what career paths they have followed. These are people actually involved in our operation. We feel this is an excellent way for them to associate with these people, particularly when they are graduates of the same university.

• 1515

**Mr. Lonsdale:** So you say that, because your current president came through the system and became president, there is a certain attractiveness because there is a large degree of vertical mobility in the mining field; that I can become president if I only can get on the job and get trained; that I can move through the ranks, and that is going to entice me. What I want to say then is, what is the turnover rate in the mining industry?

**Mr. Crawford:** Extremely low at the present time in our company.

**Mr. Lonsdale:** Extremely low.

**Mr. Crawford:** Yes.

**Mr. Lonsdale:** In the mining industry? That is not what the Mining Association ...

**Mr. Crawford:** No, in our company. With Falconbridge Nickel Mines ...

**Mr. Lonsdale:** Yes, but I am talking about the mining industry.

**Mr. Crawford:** I cannot speak on behalf of the whole industry. I am speaking for our own company. It is extremely low.

**Mr. Lonsdale:** Perhaps in your operation, but The Mining Association of Canada claims that you have about a 12 per cent turnover rate nationally.

**Mr. Smith:** I would imagine in the remote areas they could have.

**Mr. Lonsdale:** Well, that is nationally; that is the national average; that is not counting the remote areas. Who are the largest employers of mining associations in Canada? Sudbury, Noranda. I am saying that there is a large degree of turnover. Now what accounts for that turnover? Not counting Falconbridge's excellent record of training, upward mobility and advancement in the mining profession, and not accounting for your tremendously low turnover rate what would you say has caused the national average to be so different from Falconbridge's?

**Mr. Smith:** I cannot answer that question, because I do not know the answer.

**Mr. Lonsdale:** Could it be a question of perhaps the concern over health, and the safety in mines, and the fact that each provincial jurisdiction has its own standards for, let us say, asbestos level in mines?

[Traduction]

Cela peut-il vraiment intéresser un jeune au travail dans les mines?

**M. Smith:** Tout ce que je puis vous dire, c'est que le président de notre entreprise a commencé comme simple mineur et a réussi à graver tous les échelons, jusqu'au poste de président. Il me semble que les commentaires sont inutiles; il existe donc bel et bien des possibilités de promotion. Nous recrutons dans les universités. Nous avons des fiches de renseignements nous révélant comment nos employés actuels sont arrivés dans l'industrie, quel a été leur cheminement de carrière. Ces renseignements portent sur nos employés actuels. A notre avis, c'est pour eux une excellente façon de s'associer à ces personnes, plus particulièrement lorsqu'ils sont diplômés de la même université.

**M. Lonsdale:** Vous prétendez donc que parce que votre président actuel a passé par cette filière, cela pourrait avoir un certain attrait puisque, dans une grande mesure, l'avancement existe dans le secteur minier. Je pourrais devenir président si j'obtiens un emploi, une formation; je pourrais sortir des rangs, voilà ce qui peut m'attirer. Quel est le taux de roulement dans le secteur minier?

**M. Crawford:** Il est extrêmement bas dans notre société.

**M. Lonsdale:** Extrêmement bas.

**M. Crawford:** Oui.

**M. Lonsdale:** Vous voulez parler du secteur minier, n'est-ce pas? Ce n'est pas ce que l'Association minière ...

**M. Crawford:** Non, je parlais de notre société. A la Falconbridge Nickel Mines ...

**M. Lonsdale:** Je comprends, mais je songeais à l'industrie minière.

**M. Crawford:** Je ne peux pas parler au nom de toute l'industrie; je ne peux le faire que pour ma propre société. Le taux est extrêmement bas chez nous.

**M. Lonsdale:** Peut-être dans votre exploitation, mais l'Association minière du Canada prétend qu'il y a, à l'échelle nationale, un taux de roulement de 12 p. 100 environ.

**M. Smith:** Peut-être dans les endroits éloignés.

**M. Lonsdale:** C'est un taux, une moyenne nationale, il ne s'agit pas des endroits éloignés. Qui sont les plus gros employeurs des associations minières au Canada? Sudbury, Noranda. Je prétends que le taux de roulement est très élevé. Pour quelles raisons? Sans tenir compte de l'excellente formation donnée par la Falconbridge, des possibilités d'avancement dans la profession et de votre taux du roulement extrêmement bas, qu'est-ce qui, selon vous, a causé cette moyenne nationale si différente de celle de la Falconbridge?

**M. Smith:** Je ne peux répondre; je ne connais pas la réponse.

**M. Lonsdale:** Est-ce qu'on est inquiet de sa santé et de sa sécurité dans les mines, du fait que chaque province a ses propres normes, par exemple, pour les taux d'amiante?



[Text]

**Mr. Smith:** It might be.

**Mr. Lonsdale:** Quebec has a five—whatever the units are—in one case; Ontario has two. Would that be a determining factor for people's not wanting to stay or even get involved in the mining industry?

**Mr. Smith:** Sir, I cannot answer that. I do not really know the answer to that.

**Mr. Lonsdale:** What about the question of pensions? As you know, the mining industry is a very volatile career to be in. Sometimes mines only last four or five years, or six or seven, or eight or ten years. A miner gets a job, contributes to a pension, and after five years suddenly the mine is closed; he is out of his pension, he is out of a job; he has to move on, move his family, re-establish new ties, go to another mining camp to get started again. Do you think that is not a disincentive for people to become involved in the mining industry?

**Mr. Smith:** I would imagine, if that is happening, that it would be very much a disincentive.

**Mr. Lonsdale:** Would you say then, as a result of those two things, that although it seemed to be a good idea to improve the public image from a mining point of view, perhaps you would want to have some standardization of health and safety regulations in this country, not just province by province, but perhaps on a national basis? Would you support that kind of an approach?

**Mr. Smith:** Yes, I would be supportive of a national standard.

**Mr. Lonsdale:** Would you be supportive of perhaps a more benevolent pension program for miners and mines in this country? Perhaps your pension program is very attractive, but other programs do not provide for vested pensions after so many years. A lot of employees in small mines indeed lose their pensions after so many years. Perhaps the industry could get together with the unions to talking about creating a national mining pension program, for instance?

**Mr. Smith:** Well, you are quite right; our pension system is very competitive, but I am not prepared to comment on that point.

**Mr. Lonsdale:** You see, the point I am getting at is that you people say to me that the public perception of mining is not creating an incentive for young people to come in. I am saying, what has the mining industry done, other than writing flashy ads, like Texasgulf runs about how well they contribute to the community, to entice a miner, a young man, to get involved in the mining industry? You are not enforcing any health and safety regulations; you are not encouraging them on a national basis; you are not even encouraging some kind of stable pension program; we will not even talk about wages. And, for a guy to get even a job, he is going to have to work with one of the major mining companies before he can get trained. Do you not think those kinds of things are a very large disincentive for a young man? He will say: "what the hell would I want to get involved in that industry for, taking all these things against it."

[Translation]

**Mr. Smith:** C'est possible.

**M. Lonsdale:** Québec en a cinq, quelles que soient les unités en cause, dans un cas et l'Ontario en a deux. Est-ce que ce serait un facteur déterminant qui expliquerait pourquoi les gens ne veulent pas travailler dans l'industrie minière?

**Mr. Smith:** Monsieur, je ne puis vous répondre. Je ne connais vraiment pas la réponse.

**M. Lonsdale:** Que pensez-vous des régimes de pension? Vous le savez, dans l'industrie minière les carrières sont très instables. Les mines ne sont exploitées parfois que pendant quatre, cinq, ou dix ans. Un mineur obtient un emploi, contribue à un régime de pension et après cinq ans la mine ferme soudainement. L'employé n'a plus de pension, n'a plus de travail, et doit déménager, lui et sa famille, recréer de nouveaux liens, se rendre dans un autre camp pour recommencer à nouveau. Ne croyez-vous pas que ce soit une dissuasion pour ceux qu'intéresserait l'industrie minière?

**Mr. Smith:** J'imagine, si cela se produit, que ça serait un élément très dissuasif.

**M. Lonsdale:** Diriez-vous par conséquent, que même si c'était une bonne idée, pour le secteur minier, d'améliorer son image, il faudrait peut-être normaliser les règlements régissant l'hygiène et la sécurité non pas seulement d'une province à une autre mais à l'échelle nationale? Seriez-vous en faveur de cette approche?

**Mr. Smith:** Oui, je suis en faveur de normes nationales.

**M. Lonsdale:** Accorderiez-vous votre appui à un régime de pension plus favorable pour nos mineurs? Votre régime de pension est peut-être très attrayant, mais d'autres programmes ne prévoient pas de pension acquise après un certain nombre d'années. En fait, de nombreux mineurs travaillant dans de petites exploitations perdent leur pension après un certain nombre d'années. L'industrie pourrait peut-être discuter avec des syndicats d'un régime de pension national pour l'industrie minière?

**Mr. Smith:** Vous avez tout à fait raison. Notre régime de pension est très concurrentiel, mais je ne suis pas disposé à en discuter pour le moment.

**M. Lonsdale:** Vous voyez à quoi je veux en venir; vous me dites que le public ne trouve pas que l'industrie minière incite les jeunes gens à y entrer. Je réponds, qu'a fait l'industrie minière à part des annonces flamboyantes comme celles de la Texasgulf qui nous dit combien elle a contribué à la collectivité, pour attirer un mineur, un jeune homme qui travaillera dans cette industrie? Vous n'avez pas appliqué les règlements de santé et de sécurité, vous ne les encouragez pas à l'échelle nationale, vous n'encouragez même pas un régime de pension stable, et nous ne parlerons pas des salaires. Pour qu'un type obtienne un emploi, il devra travailler dans une grosse compagnie minière avant même de recevoir une formation. Ne croyez-vous pas que ce genre de choses décourage les jeunes qui vont se demander pourquoi diable ils entreraient dans une industrie offrant tant d'inconvénients.

## [Texte]

**Mr. Smith:** Well, you know, we are having no difficulty at the moment, and we have not for the last three years had any difficulty attracting people to our industry here in Sudbury. I think you are referring to remote locations.

**Mr. Lonsdale:** The mining industry.

**Mr. Smith:** The mining industry in general, yes. You are more than likely right, what your suggestions are. I do not know.

• 1520

**The Chairman:** Gentlemen, in order to leave at least half an hour to the steel workers who are following you, I will simply thank you and I will say that we appreciate your presence before our task force. It will be helpful to prepare our report.

**Mr. Smith:** Thank you.

**The Chairman:** I will now invite Wayne Fraser, United Steelworkers. We were supposed to adjourn at 3.30 p.m., but in order to give time to the United Steelworkers we will adjourn at 3.45 p.m. because my colleague has to leave at that time for another commitment in Vancouver.

**Mr. Tom Taylor (United Steelworkers of America, Local 6500):** Thank you, Mr. Chairman. I would just like to bring to your attention the other member of the committee, Wayne Fraser, and our area representative, Mr. Gib Gilchrist. When Wayne finishes I would like to have an opportunity to try and get our ideas together and then give my area representative an opportunity to say a few words.

**The Chairman:** You could read your brief because it is not too long, seven pages, or if you prefer you can make a brief resumé, but if you want to read it . . .

**Mr. Taylor:** Yes, we will read it, Mr. Chairman.

**Mr. Wayne Fraser (United Steelworkers of America, Local 6500):** Mr. Chairman, fellow committee members, first of all, we appreciate the opportunity to come forward and offer you our opinions and views on the question at task.

Your parliamentary task force serves as a twofold venture: firstly, to seek out what trades or professions are presently in short supply, or will be in the near future; secondly, to remedy these shortages.

Over the past 10 years there has been an ever growing need for more trained, skilled workers in Canada. Technology has been increasing at an alarming rate in the industrial sector of our economy. To stay competitive in the manufacturing of goods and services, this technology must continue. This will result in a continual need for a more trained and sophisticated work force. Also, as this technology increases, jobs decrease, but the jobs that do remain require a person with more technical skills.

I do not want to pretend I am an expert on this question and that the solution should take place overnight, but the government must be responsible for developing a system of education to fill these needs. The industrial sector of our country is

## [Traduction]

**M. Smith:** Nous n'avons pas de difficultés pour l'instant, et nous n'avons pas depuis trois ans de difficultés à attirer des gens à Sudbury. Vous songez, je crois, à des endroits éloignés.

**M. Lonsdale:** Je songe à l'industrie minière.

**M. Smith:** Oui, à l'industrie minière en général. Vous avez probablement raison de suggérer ces choses. Je ne sais pas.

**Le président:** Messieurs, afin que les métallurgistes aient au moins une demi-heure à leur disposition, je vais tout simplement vous remercier et vous dire combien nous avons apprécié votre visite. Votre témoignage sera très utile pour la rédaction de notre rapport.

**M. Smith:** Merci.

**Le président:** J'invite maintenant Wayne Fraser des Métallurgistes unis à comparaître. Nous sommes censés ajourner à 15 h 30, mais afin de donner plus de temps aux Métallurgistes unis, nous lèverons la séance à 15 h 45, car mon collègue a également pris d'autres engagements à Vancouver.

**M. Tom Taylor (Métallurgistes unis d'Amérique, section 6500):** Merci, monsieur le président. Je voudrais également souligner la présence des deux autres membres, Wayne Fraser et notre représentant régional, Gib Gilchrist. Lorsque Wayne aura terminé j'aimerais pouvoir rassembler un peu nos idées et donner ensuite au représentant régional l'occasion de dire quelques mots.

**Le président:** Vous pouvez lire votre mémoire—il n'est pas très long, sept pages—ou si vous le préférez, faire un bref résumé.

**M. Taylor:** Oui, monsieur le président, nous allons le lire.

**M. Wayne Fraser (Métallurgistes unis d'Amérique, section 6500):** Monsieur le président, membres du Comité, nous voulons tout d'abord vous dire combien nous sommes heureux de vous faire connaître nos vues et nos opinions sur la question à l'étude.

Votre groupe d'étude parlementaire a un double travail: premièrement, chercher les métiers et les professions où on manque présentement d'employés, actuellement ou à l'avenir, et, deuxièmement, trouver la solution à ces pénuries.

Au cours des dix dernières années, on a eu de plus en plus besoin de travailleurs spécialisés au Canada. La technologie se développe à un rythme alarmant dans l'industrie. Pour demeurer concurrentiels dans la fabrication des biens et des services, il faut que le mouvement se poursuive. Il faudra donc toujours une population active mieux formée et plus sophistiquée. Au fur et à mesure que cette technologie se développe, les emplois diminuent, mais ceux qui restent nécessitent une main-d'œuvre ayant des compétences techniques plus poussées.

Je ne prétends pas être un expert en la matière ni que la solution soit trouvée en l'espace d'une nuit, mais le gouvernement doit mettre au point un système d'enseignement qui répondra à ces besoins. Le secteur industriel du Canada est

## [Text]

probably the most qualified to answer one of your tasks, that one being the present shortages and future shortages.

All I can tell you about that question is what I read in the newspapers or hear through other media sources. No matter what paper you read, all job advertisements are looking for skilled workers. Industry and manufacturers are not looking for unqualified people. Our government must provide a vehicle that enables an individual to become more trained, enough to obtain these job vacancies.

Immigration policies of the federal government are very hard for the people of our country to comprehend. When we look at an embarrassing unemployment rate of 8 per cent to 9 per cent, or close to one million people out of work, what we do not need is more immigration. People want jobs, not welfare handouts. People coming out of the school systems are having a very difficult time finding jobs. They are not wanted by industry because they are untrained.

Looking back at a study by the Ontario provincial government, it stated that the majority of the unemployed are between the ages of 15 and 24. This figure is steadily increasing as our secondary school graduates are failing to find employment when they evolve from the school system. Our government must ensure that this type of tragedy does not continue.

Clearly there is an immediate need to reduce unemployment now and plan our society so the present rates of unemployment do not occur in the future. We are all concerned with the unemployment of our youth and the not-so-youthful in this country. It seems quite probable that many of the students in the present school system can look forward to a career in Canada as unemployed, a sad situation for a country and a worse situation for the individual who cannot find work. One has to be unemployed for a period of time to really understand the depression and anguish the unemployed has when he or she is looking for work, and the realization that there are no skills acquired that employers want.

Our attitudes, thinking and procedures have to change on how people can be equipped to assume the functions that are required by an industrial society. A new approach to training is required. The most serious problem facing Canadians today is unemployment, not our constitution. The government must act now on this problem before our country turns into a welfare state with a new constitution. Producing qualified tradesmen to fill the future need of industry will not solve the total unemployment question, but we have to start somewhere.

On May 11 and 12, 1978, Local 6500 presented a brief to the Industrial Training Council of Ontario at the Caswell Hotel. They too were interested in finding ideas and opinions to help the Ontario government provide skilled training programs to help today's unemployment and meet the needs of industry and business. Maybe their notes could be of some assistance to your task at hand.

## [Translation]

probablement le plus compétent pour répondre sur un plan, soit les pénuries actuelles et futures.

Tout ce que je peux vous dire au sujet de cette question, je l'ai lu dans les journaux ou entendu des médias. Quel que soit le journal qu'on lise, toute la publicité concernant l'emploi a trait aux travailleurs spécialisés. L'industrie et les manufacturiers ne cherchent pas d'employés non spécialisés. Le gouvernement doit trouver le véhicule qui permettra à un particulier d'obtenir une meilleure formation pour lui permettre d'accéder à l'un de ces emplois.

Les politiques fédérales en matière d'immigration sont difficiles à comprendre pour notre population. Nous voyons le taux de chômage inquiétant, 8 à 9 p. 100, c'est-à-dire près de 1 million de demandeurs d'emploi, et nous n'avons pas besoin de plus d'immigrants. Les gens veulent du travail, pas des prestations de bien-être. Les gens sortent des écoles et ont de la difficulté à se placer. L'industrie n'en veut pas parce qu'ils n'ont pas de formation.

Je reprends une étude qui a été faite par le gouvernement de l'Ontario, selon laquelle la majorité des chômeurs ont de 15 à 24 ans. Ces chiffres augmentent sans arrêt, car nos diplômés du niveau secondaire ne trouvent pas d'emploi à l'issue de leurs études. Le gouvernement doit mettre fin à cette tragédie.

Il faut immédiatement réduire le chômage. Nous sommes tous inquiets de la situation de nos jeunes et moins jeunes. Il est même probable que de nombreux étudiants actuels peuvent s'attendre à faire une carrière de chômeurs; c'est une triste perspective pour un pays et bien plus triste encore pour celui qui ne peut trouver du travail. Il faut être chômeur pendant un certain temps pour bien comprendre la dépression et l'angoisse que ressent l'être privé de travail. Il se rend compte qu'il n'a pas les compétences que recherchent les employeurs.

Il nous faut changer notre attitude, notre façon de penser et nos méthodes, et réviser le bagage que les gens doivent posséder pour assumer des fonctions dans la société industrielle. Il nous faut une nouvelle approche vis-à-vis de la formation. Le grave problème auquel font face les Canadiens aujourd'hui, c'est le chômage et non pas la constitution. Le gouvernement doit agir maintenant pour régler ce problème avant que le pays devienne un État de bien-être social qui possèdera une nouvelle constitution. La formation d'hommes de métier qualifiés pour répondre aux besoins futurs de l'industrie ne règlera pas tout le problème du chômage, mais nous devons commencer quelque part.

Les 11 et 12 mai 1978, la section 6500 a présenté un mémoire à l'Industrial Training Council of Ontario, à l'hôtel Caswell. Eux aussi voulaient trouver des idées et des avis pour aider le gouvernement ontarien à mettre sur pied des programmes de formation professionnelle pour répondre aux besoins des chômeurs et à ceux de l'industrie et du secteur des affaires. Leurs notes pourraient peut-être vous aider dans votre tâche.



[Texte]

• 1525

Our local has been very vocal over the last few years in emphasizing the need for more innovative training, and was successful during the last set of negotiations in obtaining a joint training committee with Inco Metals. Also, it has been an instrumental leader of fighting to recognize mining as a trade in Ontario. A lot of time and effort went into this and resulted in a tripartite committee being formed in Ontario in 1975. As a result of this, they instituted a common core for basic hard-rock mining skills and specialized underground hard-rock mining skills. When a person completes his basic core and aid specialties, he is considered a qualified hard-rock miner. Recognizing miners as tradesmen would surely be the next step. People have to feel the job they are doing is a successful one and should get recognition for doing so.

This is probably a big part of the problem we face today and why there is a shortage of skilled workers in Canada. Students in secondary school systems have to be taught that blue-collar jobs are a good and viable way of living in Canada. Canada needs professionals of all types, but cannot exist without blue-collar workers. Once this guidance is given to the students and once they have chosen which career they would like to enact, then the training must be provided.

Presently a person can receive training in a number of ways: in the school system, by working for an employer who will train to the needs of that employer, or by entering some apprenticeship, which is a combination of schooling and on-the-job training. A person can go to school and during the years of schooling, which are publicly paid for, can become a secretary, a file clerk, a bookkeeper, et cetera. But how can one become a welder, an electrician, or a mason? A person in Canada who wishes to take a trade must take post-secondary schooling for one or two years and then hope he can get accepted as an apprentice. Ten years ago, all you needed was Grade 10. Industry has changed. There are one hundred applicants for every vacancy, so they are being pretty selective about who they hire. An apprenticeship program must be developed for people who want to pursue this type of employment.

Apprenticeship training is just one of the ways an individual can receive training. There has been a lot of discussion about the merits of apprenticeship training. I for one think this type of training is second to none. I think apprenticeship training must be considered a continuation or part of the education process. The apprenticeship system goes back to the early 1600's and has basically been unchanged. We are now in 1981, and changes must be made to keep up with industry's needs.

First, apprenticeship training must be available to anyone who wishes to take it. This is impossible in society today, because industry is the sole supplier of apprenticeships and it

[Traduction]

Ces dernières années, notre cellule syndicale locale a énormément insisté sur la nécessité d'avoir des programmes de formation plus innovatifs et nous avons réussi au cours des dernières négociations à obtenir la création d'un comité conjoint sur la formation chez Inco Metals. Nous avons également mené la lutte pour faire reconnaître le travail de mineur comme métier en Ontario. Nous y avons consacré énormément de temps et d'efforts et nous avons réussi à faire constituer un comité tripartite en Ontario en 1975. Ce comité a énoncé les connaissances fondamentales et essentielles au travail de mineur de roches dures ainsi que les connaissances spécialisées nécessaires aux mineurs de roches dures souterrains. Lorsqu'une personne a terminé l'apprentissage des connaissances fondamentales ainsi que des huit spécialités, il est considéré un mineur de roches dures spécialisé. La reconnaissance des mineurs comme hommes de métier devrait sûrement être la prochaine étape. Il faut que les gens aient l'impression que le travail qu'ils accomplissent est bien fait et est reconnu comme tel.

Cet aspect constitue probablement une grande part du problème auquel nous faisons face aujourd'hui et qui explique pourquoi il y a pénurie de travailleurs spécialisés au Canada. Il faut enseigner aux étudiants au niveau secondaire que le travail de col bleu est un bon moyen de gagner sa vie au Canada. Il nous faut des professionnels de tous genres, mais nous ne pouvons pas exister sans cols bleus. Une fois qu'on a encouragé les étudiants en ce sens, une fois que ceux-ci ont choisi cette carrière, alors il faut leur fournir la formation.

A l'heure actuelle, on peut recevoir une formation de plusieurs façons: à l'école, en travaillant pour un employeur qui forme l'employé à ses besoins, en commençant des stages d'apprentissage, qui constituent un «mariage» de cours théoriques et de formation en cours d'emploi. On peut aller à l'école pendant sa jeunesse aux frais de la bourse publique pour devenir secrétaire, commis, commis à la tenue des livres, etc. Mais comment devenir soudeur, électricien ou maçon? Au Canada, celui qui désire apprendre un métier doit le faire après l'école secondaire pendant un an ou deux et ensuite espérer être reçu comme apprenti. Il y a 10 ans, il suffisait d'une dixième année. L'industrie a changé. Pour chaque poste disponible, il y a 100 demandes et donc on trie sur le volet ceux qu'on embauche. Il faut mettre au point un programme d'apprentissage pour ceux qui désirent ce genre d'emploi.

L'apprentissage n'est qu'une des façons d'obtenir une formation. On a beaucoup parlé des mérites du programme d'apprentissage. Pour ma part, j'estime que ce genre de formation n'est comparable à nul autre. Je crois d'ailleurs qu'on devrait considérer l'apprentissage comme une prolongation de l'enseignement. L'apprentissage remonte au début des années 1600 sans grand changement. Nous sommes maintenant en 1981 et il faut apporter des modifications si nous voulons continuer à répondre aux besoins de l'industrie.

Tout d'abord, il faut que les programmes d'apprentissage soient ouverts à tous ceux qui le désirent. Or, dans la société d'aujourd'hui, c'est impossible puisque l'industrie est la seule à

*[Text]*

trains only to fill its needs on a short- and long-term basis. To change this system the federal government must institute apprenticeship training in the school systems. This presently cannot be done, because of the lack of facilities in our modern-day society. Industry will argue that this is not a feasible solution, because it wants to train apprentices to fill its own needs. Each province has its own set of regulations on each different trade. This stumbling block must be overcome. Each trade must be universal throughout our own country. Regulations for each trade must not be provincial, but federal. Each apprenticeship should have a basic core of training, and then industry could further train these apprentices to fill its own needs.

The time of an apprenticeship could also be reduced substantially if a few changes were made. History has shown us that an apprentice works with another tradesman for a period of time which is usually three, four, or five years in length. After this length of time, another tradesman is born. This is a good system but very lengthy, and it should only come into effect after an apprentice learns the basic core training. Then the tradesman would train to carry out industry's special needs. By doing it this way, the time could be affected substantially. Hands-on training with theory is the most effective way of learning how to perform a function. This must be incorporated into any type of training system.

The federal Government of Canada must provide facilities and equipment for apprenticeship training to become a reality in the school system today. The most important ingredient to a new type of apprenticeship training must be its uniformity throughout the country. An electrician who goes through an apprenticeship in Ontario may not be qualified as an electrician in British Columbia. This is very ludicrous and very real when we talk about all the different trades in our country. If you want to become a doctor or lawyer in Ontario and successfully complete the training, you then become qualified to be a medical practitioner anywhere in the world. This same type of training and availability does not exist in most trades, but must, if a new approach to supplying skilled tradesmen is going to take place.

Each province in Canada is closing school after school because of lack of enrollment. These facilities could be transformed into apprenticeship training centres for each different trade. New machines should be purchased for these schools. This would create jobs. Teachers or apprentice instructors would be needed, and over ten years probably thousands of jobs could be established, and the question of skilled trades shortages could be solved, thus killing two birds with one stone.

*[Translation]*

offrir des places d'apprentis et ne prend que les personnes qu'il lui faut pour répondre à des besoins à court et à long terme. Pour qu'il y ait changement, le gouvernement fédéral doit mettre sur pied des programmes d'apprentissage dans les écoles. A l'heure actuelle, c'est impossible parce que nous manquons d'installations dans notre société moderne. L'industrie prétendra que cette solution n'est pas possible puisqu'elle souhaite former des apprentis pour répondre à ses propres besoins. Chaque province a son propre jeu de règlements pour chaque métier. Il faut surmonter cet obstacle. Chaque métier doit être universel à travers tout le pays. La réglementation qui régit chaque métier ne doit pas être provinciale mais bien fédérale. On devrait offrir au cours de l'apprentissage des connaissances fondamentales, ce qui permettrait ensuite à l'industrie d'offrir une formation plus poussée aux apprentis afin de répondre à ses propres besoins.

On pourrait également diminuer considérablement le temps passé en apprentissage si on apportait quelques changements. L'histoire nous enseigne qu'un apprenti travaille en général avec un «maître» pendant une certaine période, soit trois, quatre ou cinq ans. Après cette période un nouveau «maître» est né. C'est un bon système, mais long, qui ne devrait servir qu'une fois que l'apprenti a appris des connaissances de base. C'est alors que l'homme de métier compétent pourrait prendre l'apprenti en main pour le former aux besoins spéciaux de l'industrie. En procédant de la sorte, la période d'apprentissage pourrait être grandement diminuée. La formation pratique avec théorie est la façon la plus efficace d'enseigner à quelqu'un comment faire quelque chose. Il faut l'inclure quel que soit le mode de formation.

Le gouvernement fédéral du Canada doit fournir des installations et de l'équipement si l'on veut que les programmes d'apprentissage deviennent une réalité dans le régime scolaire d'aujourd'hui. L'élément le plus important de tout nouveau genre de programme d'apprentissage doit être son uniformité à travers le pays. Un électricien qui fait son apprentissage en Ontario n'est pas qualifié comme électricien en Colombie-Britannique. C'est tout à fait ridicule mais c'est la situation lorsque l'on regarde les différents métiers dans notre pays. Si vous voulez devenir un médecin ou avocat en Ontario et que vous suivez avec succès les cours, vous devenez qualifiés comme médecin traitant partout au monde. Ce même genre de formation et de disponibilité n'existe pas dans la plupart des métiers, mais devrait exister si nous voulons adopter une nouvelle approche pour former des hommes de métiers spécialisés.

Dans chaque province au Canada, on ferme école après école, faute d'étudiants. On pourrait transformer ces installations en centres de formation pour apprentis pour chaque métier différent. On devrait acheter de nouvelles machines pour ces écoles. Cela créerait des emplois. Il faudrait des professeurs et des instructeurs, ce qui permettrait au cours des 10 prochaines années de créer des milliers d'emplois et de régler le problème de la pénurie de métiers spécialisés, faisant d'une pierre deux coups.

[Texte]

[Traduction]

• 1530

**Mr. Taylor:** Well, gentlemen, ladies, that presentation in its final form was demonstrated by the men on the job in language that is simple and direct and, if it lacks finesse, it is because of lack of training. That is the subject here today, training, and we disagree with a company position on industry's responsibility to train for its own needs. We do not come here to knock the training of International Nickel. That is not our purpose in being here. The objective of our being here is to perform in rather a "big brother" fashion, because we are one of the largest local unions within the mining industry of this province. We have been instrumental in deliberations of the Ham Commission and in demonstrations at Queen's Park, Toronto and in Ottawa heretofore. We have been very vocal on this very same subject and our district director has attended even in Europe, gatherings dealing with allied ideas on the subject of training. So training is not brand new. Nor is it critical today; it has been critical for a number of years, basically because the whole process of training is being denied to the young people of Canada primarily. A young man who wants to be a doctor or a man who wants to be a lawyer can channel himself into the educational system and within the school system develop that particular program and become a practitioner.

So the object of this demonstration here by the men on the job is to bring to your attention that funds have got to be made available by the federal government, and that the federal government has to take hold of the administration of those certificates of merit that go with a trade. Incidentally, speaking of a trade, Mr. Lonsdale, I agree wholeheartedly if that is a person's aim and ambition to be a miner that it is a trade; certainly that is a fact in Manitoba and it should be a fact throughout Canada. There is a responsibility for training them. It is beneficial to the company, and that has been demonstrated by Mr. Carter who was our president, who spoke before a provincial committee and stated that the miners in Sudbury produce the product, nickel, more cheaply than do any workers in the world. In 1971 we had 18,350 workers and now we have 11,000. So training on the job makes for productivity; it makes for good management and that is management's role.

For your information, although I am sure you are aware of it, the Gross National Product of \$35 billion came from the mining industry and subsequently supported the shrinking economy of this land. It was a welcome thing for us all. So in that light, the role of management within the mines is important to Canada. But in the administration of the training, some framework has to be developed to show that the ultimate end is, first of all, the opportunity for a young man or an old man to take advantage of the educational system within the communities. That could be considered job education in conjunction with the people who run the companies in those areas and would allow those young or old men or women or whoever, certain opportunities. They could go into industry, have hands-on training and then go to the schools, obtain the necessary theory and return to the mines, the plants, the electrical shops

**M. Taylor:** Mesdames et messieurs, le texte final de notre présentation a été préparé par les hommes au travail en termes simples et directs et si nous manquons de finesse, c'est par manque de formation. Toutefois, le sujet d'étude ici aujourd'hui, c'est justement la formation. A ce sujet, nous sommes en désaccord avec la position de la compagnie voulant que ce soit la responsabilité de l'industrie de former des travailleurs pour ses propres besoins. Nous ne sommes pas venus ici pour critiquer la formation offerte par International Nickel. Nous ne sommes pas ici pour ça. Nous sommes ici pour jouer un peu aux grands frères puisque nous sommes l'un des plus importantes cellules syndicales locales de l'industrie minière de cette province. Nous avons participé aux délibérations de la commission Ham et nous avons manifesté à Queen's Park, à Toronto, ainsi qu'à Ottawa. Notre voix s'est toujours fait entendre sur ce sujet et notre directeur de district s'est même rendu en Europe assister à des réunions portant sur la formation et des sujets connexes. L'idée donc de la formation n'est pas nouvelle. Ce n'est pas non plus une question qui soit critiquée aujourd'hui, la situation est critiquée depuis de nombreuses années tout simplement parce que l'on prive les jeunes Canadiens de formation. Le jeune qui désire devenir médecin ou avocat peut trouver sa place dans le système d'enseignement et s'instruire, acquérir les connaissances voulues pour devenir un praticien.

Les ouvriers ont préparé cette présentation dans le but d'attirer votre attention sur le fait qu'il faut que le gouvernement fédéral fournisse de l'argent et se charge de la délivrance des accréditations d'hommes de métiers. Parlant de métier, monsieur Lonsdale, je suis parfaitement d'accord avec vous: si l'intention et l'ambition de quelqu'un, c'est de devenir mineur, c'est bel et bien un métier; c'est certainement un fait au Manitoba et il devrait l'être partout au Canada. Toutefois, il faut les former. C'est à l'avantage de l'entreprise, ce qui a été prouvé par M. Carter qui était notre président lorsqu'il a parlé devant un comité provincial et qu'il a déclaré que les mineurs à Sudbury produisaient le nickel à meilleur compte que tous les autres travailleurs du monde. En 1971, nous avions 18,350 travailleurs, maintenant nous en avons 11,000. La formation en cours d'emploi favorise la productivité; cela favorise la bonne gestion et c'est là le rôle de la direction.

Pour votre gouverne, bien que vous le savez certainement, le produit national brut de 35 milliards de dollars provient de l'industrie minière et a supporté l'économie en chute de ce pays. Nous en avons tous été très heureux. Vu sous cet angle, le rôle de la direction des mines est important pour le Canada. Toutefois, lorsqu'il s'agit d'offrir la formation, il faut mettre au point des structures qui tiennent compte du fait que l'objectif final est premièrement et avant tout d'offrir l'occasion à un jeune homme ou à un homme plus âgé de profiter du régime scolaire de la collectivité. On pourrait songer à mettre au point des programmes de formation en cours d'emploi en collaboration avec ceux qui dirigent les entreprises dans ces régions, ce qui offrirait certaines occasions aux jeunes, aux vieux, hommes et femmes. Les travailleurs pourraient ainsi commencer dans l'industrie, obtenir une formation pratique et ensuite aller à



[Text]

or the plate shops or whatever. They would get hands-on training.

That kind of administration of training by the federal government would be a welcome thing. The moneys could then be put into the hands of people who, in fact, would have an education; they would end up with a trade, and no longer would be on the rolls of unemployment. Also, we would have a commodity to sell to the world of trained people, and that would be a real Gross National Product.

• 1535

But Mr. Lonsdale asked questions that were pertinent to us when we were listening to them and that was: could a man go from International Nickel up to Pine Point or could he in fact go to Texas Gulf, and he hit the nail right perfect. The only way that anyone gets trained in Canada is to leave the schools as wise as he can be but first of all get a job, and unless that job is given there is absolutely no way he can get training of any sort. Ask the young people on the street today. The only way they get hired is the first questions asked are not regarding sex or relations, or whatever, but what education do you have, what abilities do you have? And then the man or the lady says, we will get back to you, and that is where it is at.

That in a nutshell is the whole thing; to give opportunity to those that want to get educated within a trade and to make funds available to that effect. I think if that message goes back to Ottawa, and that kind of an ambition is developed by our administrators, then those kinds of crises that we are talking about will not be there any longer.

Thank you.

**Mr. G. Gilchrist (Local 6500, United Steelworkers of America):** Gentlemen, I will be very brief. I realize you want to ask us some questions later on. My experience in this field includes four years with the Industrial Training Council of Ontario during which we travelled around this province and heard submissions from industry, unions and educational facilities. That report was finished in February of 1980 and I would be glad to obtain one of those reports for you because I believe it sums up very well the problems that exist in the Province of Ontario. It relates to a number of things.

The first one is our elitist method of educating our young. We spend 90 per cent of our education dollar in the Province of Ontario to look after those people that get educated through the university system which only includes 30 per cent of the total population, whereas 70 per cent of the people that are now working have never had an opportunity to take advantage of an educational or training system other than part-time in the public or high school system.

Generally speaking, on that basis, if you are desirous as a young person to become a professional in the Province of Ontario, the whole educational system is slanted towards making that possible. We are so bound to be elitist in our form of education that we insist the people that teach our young-

[Translation]

l'école pour obtenir la théorie nécessaire et ensuite retourner aux mines, aux usines, aux ateliers d'électricité ou à l'atelier de blindage, où que ce soit. Ils obtiendraient ainsi une formation pratique.

Ce genre d'administration des programmes de formation par le gouvernement fédéral serait bien accueilli. L'argent serait consacré à former des gens qui obtiendraient une instruction et un métier et qui ne seraient donc plus chômeurs. Nous disposons également d'un produit à vendre dans le monde entier, du personnel spécialisé, ce qui constitue un produit national brut très réel.

Parmi les questions pertinentes que nous a posées M. Lonsdale, il nous a demandé si quelqu'un pouvait passer de l'International Nickel à Pine Point ou à Texas Gulf et il a mis le doigt sur le problème. La seule manière dont une personne peut être formée au Canada est de quitter l'école avec le plus gros bagage possible mais d'abord, d'obtenir un emploi et, à moins de se le faire offrir, elle ne pourra obtenir aucune formation. Il vous suffit de le demander aux jeunes en chômage aujourd'hui. Lorsqu'ils vont pour se faire engager, les premières questions qu'on leur pose n'ont rien à voir avec leur sexe ou leurs relations mais plutôt avec leur instruction ou leurs capacités. Ensuite, l'agent de recrutement, leur répond qu'on leur donnera des nouvelles et c'est tout.

Voilà, en résumé, en quoi cela consiste. Il s'agit de donner l'occasion de travailler à ceux qui veulent apprendre un métier et de libérer les fonds nécessaires. Je pense que si l'administration d'Ottawa capte le message et que nos administrateurs se montrent ambitieux, alors on évitera le genre de crises auxquelles nous nous heurtons actuellement.

Je vous remercie.

**M. G. Gilchrist (Section 6500, Métallurgistes unis d'Amérique):** Messieurs, je serai bref car je sais que vous voudriez nous poser certaines questions. Pendant quatre ans, j'ai travaillé au Conseil de formation industrielle de l'Ontario, nous avons parcouru la province et entendu les revendications de l'industrie, des syndicats et des établissements scolaires. C'est en février 1980 que nous avons terminé le rapport et je me ferai un plaisir de vous en fournir un exemplaire car il résume à mon avis très bien les problèmes divers rencontrés en Ontario.

Il y a d'abord notre méthode élitiste d'enseignement aux jeunes. En effet, nous consacrons 90 p. 100 du budget consacré à l'enseignement en Ontario aux jeunes universitaires qui ne représentent que 30 p. 100 de l'ensemble de la population, alors que 70 p. 100 des jeunes travailleurs n'ont jamais pu bénéficier du système d'enseignement ou de formation sauf en étant intégrés dans des écoles publiques ou secondaires.

Dans l'ensemble, si un jeune veut acquérir une profession libérale en Ontario, on peut dire que tout le système d'enseignement est orienté sur la réalisation de cet objectif. Nous sommes tellement tenus par le caractère élitiste de notre forme d'enseignement que nous insistons pour que les enseignants,

*[Texte]*

sters, whether they be in high school, in training facilities or in the college system, also be graduates of the university system. And so, we have the situation in the Province of Ontario, and probably in all of Canada, whereby the teachers themselves who are graduates of universities can only see before them two types of youngsters, that is people that will participate in the elitist educational system as they did themselves where they will become God knows what and they could care less, and I think that has been problem on industrial training.

Where we must revise the educational system in the public schools is in the high schools so that people will get some concrete training. I do not mean if you are in the shops that you weld the teacher's bumper or something. You do as, I think, Texas Gulf which really gave the lead, in my opinion, to industry in Ontario by bringing to the shop a diesel engine, saying, here, let them take . . .

*[Editor's Note: Mechanical difficulties.]*

• 1540

—work so he has some feeling that he has accomplished something. So my pitch throughout is that we have got to revise our educational and training system whereby you will get some basics in public school and in high school. Our college system, which is paid for, to a large extent by federal grants, should be designed in such way that a person through in-school training and employer-incentive training—and I think that takes some new thinking on all our parts, not only the trade union but the employers as well, will have a co-operative sort of training in the plants. That a person will come out of the college system as a graduate mechanic, electrician or what-have-you in the field of trades training. Then he would be able to take an advantage of an educational and training system equal to those provided doctors, lawyers or what-have-you, because we have made many mistakes even in the elitist kind of training we have given. You can point to the nurses and, in most recent times, the legal profession, where we have over-trained more people than we need. At the same time, we have shortfalls of people out in the shops, who make the bread and butter for our society.

The federal government, in my opinion, could go a long way towards improving the training across Canada if it would do merely two things, and especially so in the mining industry, because the mining industry always relied on two reservoirs of manpower. One reservoir was the small farms across Canada where the people had some knowledge of working. Of course, small farms have disappeared and the workforce now comes from different segments of society. In addition to that, they could rely on immigration for their trades training and so therefore were not pressured in any way to put up training programs. I think that the federal government could go a long way in pressuring, that is, stopping the immigration—and by the way, we have the immigration problem right now in the Elliot Lake area. There are tradesmen in that area who come from Great Britain. We have people within our own workforce who can and should be trained for those particular jobs. I

*[Traduction]*

tant dans les écoles secondaires que dans les établissements de formation ou dans les collèges, soient, eux aussi, dotés d'un diplôme universitaire. Par conséquent, en Ontario et sans doute partout au Canada, ces mêmes enseignants qui sont sortis des universités établissent deux catégories parmi les jeunes, ceux qui marcheront sur leurs traces et seront intégrés au système d'enseignement élitiste et ceux qui deviendront on ne sait quoi, et d'ailleurs ils s'en fichent, et cela a constitué un problème pour la formation industrielle.

Il nous faut réaménager le système d'enseignement des écoles publiques et des écoles secondaires de manière à ce que les jeunes bénéficient d'une formation concrète. Je ne prétends pas que le jeune qui travaille en atelier ne devrait pas s'exercer à souder le pare-chocs de son professeur. Mais il vaudrait mieux s'inspirer des méthodes employées par la Texas Gulf, véritable promoteur, à mon avis, dans l'industrie en Ontario qui amène dans les ateliers un moteur diesel et oblige les jeunes à se pencher sur . . .

*[Note de l'éditeur: Problèmes techniques.]*

. . . pour leur apprendre à être fier de leur travail. Il nous faut donc recevoir tout notre système d'enseignement et de formation pour faire apprendre les bases aux élèves des écoles publiques et secondaires. Notre système d'enseignement collégial, financé dans une large mesure, par des subventions fédérales, devrait permettre à l'étudiant, grâce à l'encouragement des employeurs, de bénéficier d'une sorte de formation de type coopératif à l'usine. Il convient, à cet égard, que les travailleurs, mais aussi les employeurs, reviennent leur position. Ceux qui sortent des collèges devraient avoir en main un diplôme de mécanicien, d'électricien, bref un diplôme de métier. Ils devraient pouvoir bénéficier d'un système d'enseignement et de formation analogue à celui des médecins, juristes, etc. car notre déformation élitiste nous a même amené à commettre de nombreuses erreurs dans le domaine de la formation. Songeons aux infirmières et, plus récemment, aux professions juridiques où nous avons formé et diplômé bien plus de gens que nous n'en avons besoin. Parallèlement, nous manquons d'ouvriers dans nos ateliers, alors que ce sont eux qui font tourner notre société.

A mon avis, le gouvernement fédéral pourrait grandement améliorer la formation dans tout le pays en faisant porter ses efforts sur deux plans, et surtout dans l'industrie minière qui puise sa main-d'œuvre dans deux secteurs. Le premier est celui des petites exploitations agricoles et les gens qui en venaient avaient certaines notions de ce genre de travail. Aujourd'hui, bien sûr, comme ces petites exploitations ont disparu, il faut aller chercher cette main-d'œuvre ailleurs. D'autre part, les employeurs qui pouvaient se reposer sur le ministère de l'immigration pour la formation professionnelle, n'avaient pas tellement envie d'établir des programmes de formation. Le gouvernement fédéral pourrait d'ailleurs faire beaucoup en ralentissant l'immigration—à cet égard, nous avons quelques difficultés dans la région d'Elliot Lake. Il y a là-bas des artisans qui sont venus de Grande-Bretagne quand nos propres ouvriers pourraient être formés et assumer ces emplois. Deux

**[Text]**

think the federal government in two ways can help: One is in the immigration field and the other is with the \$150 to \$300 million the Province of Ontario puts out. They should make sure that that money gets channelled through to training rather than to some of the other uses that I feel are not in the best interest of training.

**The Chairman:** Thank you, gentlemen. This is the fourth time we have had the occasion to hear your views since we have begun our hearings across Canada. We appreciate your presence here.

I realize that your main recommendation is to institute apprenticeship training in the school system. I suppose that you do not want us to impose that on the provinces. I gather from what I have heard today, that you want us to convince the provinces to change their education system.

**Mr. Gilchrist:** You give a great deal of money to the 22 colleges in the Province of Ontario, very few of whom emphasize trades training. As a matter of fact, a good example right here in town, Cambrian College. We have encouraged that college to begin trades training but they have placed the shops in the farthest corner of the campus as if they almost wanted to disown that part of their training program. I think the college system in Ontario should have a third requirement to it and that is trades training.

**The Chairman:** One side of your message is that companies should not have the right to train alone . . .

**Mr. Taylor:** I do not suggest that they do not have a right, Mr. Chairman.

**The Chairman:** No, no, but not alone—not exclusively.

**Mr. Taylor:** Not exclusively. Insofar as what training they receive applies to the jobs in which they work, that is entirely management's role and I am not going down that road . . .

**Mr. Gilchrist:** I believe the employers have a responsibility in a society, sir, to train for the needs of society, not only for themselves. I feel very strongly about that. I think those employers who are training should be encouraged to do so, should be encouraged to train on the standards of Canada, and those who do not should be penalized, should help pay the shot. In the end run, if you look at a big corporation like International Harvester Company of Canada Limited, during their whole bloody corporate life they have stolen people from other industries, have never done one lick of training. Those kinds of corporations should be made to help foot the bill.

• 1545

**Mr. Taylor:** I think Wayne is a demonstration of a person who got training on the job, he was an apprentice electrician. Certainly, he is at your disposal if you want to ask questions, insofar as certification and what it means are concerned. All too many companies are quick to say, if the man is trained to

**[Translation]**

solutions s'ouvrent au gouvernement fédéral, d'abord celle de l'immigration, et ensuite veiller à la bonne répartition des 150 à 300 millions de dollars versés par l'Ontario qui devraient être consacrés à la formation plutôt qu'à d'autres usages qui ne servent en rien la cause de la formation.

**Le président:** Merci, messieurs. Voilà la quatrième fois qu'il nous est donné d'entendre votre témoignage depuis que nous avons commencé nos audiences à travers le Canada et nous vous remercions de votre présence.

Si j'ai bien compris, vous recommandez, essentiellement, l'instauration d'un programme de formation des apprentis dans les écoles. Je suppose qu'il devrait relever des provinces et si j'ai bien saisi votre intervention aujourd'hui, vous voulez que nous convainquions les provinces de réformer le système d'enseignement.

**M. Gilchrist:** Vous accordez des budgets considérables aux 22 collèges de l'Ontario et parmi ceux-ci, rares sont ceux qui insistent sur la formation professionnelle. Je peux vous citer un bon exemple, le Collège Cambrian dans cette ville. Nous avons incité les directeurs du collège à faire de la formation professionnelle mais, comme par hasard, ils ont placé les ateliers dans un coin reculé du campus comme s'ils étaient gênés de reconnaître qu'ils font partie de leur programme de formation. A mon avis, le système collégial de l'Ontario devrait comprendre un troisième volet, celui de la formation professionnelle.

**Le président:** Vous dites, entre autres, que les compagnies ne devraient pas être les seules à prendre en charge la formation . . .

**M. Taylor:** Je ne dis pas qu'elles n'en ont pas le droit, monsieur le président.

**Le président:** Non, mais qu'elles n'en soient pas chargées exclusivement.

**M. Taylor:** C'est bien cela. Pour ce qui est de la formation dont jouissent les jeunes et qui s'applique à l'emploi qu'ils occupent, cela dépend entièrement de la direction et je ne vais pas m'engager sur cette voie . . .

**M. Gilchrist:** Monsieur, j'estime que dans toute société, il incombe à l'employeur d'assurer la formation, et cela, en fonction des besoins de la société, et non pas essentiellement des siens propres. Cela me tient beaucoup à cœur. Les employeurs qui offrent de la formation devraient être encouragés à adopter les normes en vigueur au Canada, et ceux qui n'offrent pas de formation devraient être pénalisés pour aider à défrayer les coûts. Si l'on prend par exemple une grosse société comme l'International Harvester, on se rend compte qu'elle a toujours été chercher du personnel déjà formé ailleurs, et n'a jamais offert de formation, quelle qu'elle soit. De telles sociétés devraient être obligées de contribuer aux frais de la formation.

**M. Taylor:** Wayne est un bon exemple d'une personne qui a été formée en cours d'emploi, il était apprenti-électricien. Il pourra répondre à vos questions au sujet de la qualification et de ce que cela comporte. Trop de compagnies sont prêtes à accepter un employé déjà formé même sans certificat. Cepen-



## [Texte]

suit our purposes, certification is not necessary and, really, that is management's role. But job enrichment has to be a prime request, a prime requirement. There is happiness in having a piece of parchment on the wall. If it is happiness for a doctor or a lawyer, then there has to be happiness in it for a machinist, in that he has gratified his desires and has demonstrated his abilities. He builds in himself a portability of happiness, insofar as if he is not happy in Saint John, New Brunswick, he goes to Vancouver, B.C., he carries his abilities and he can demonstrate that wherever he goes. But, certainly, Wayne is a perfect example of a young man who trained and, fortunately, trained within a trade that was recognized, a government trade, the electrical trade, and he can tell you more about that.

**Mr. Fraser:** In regard to your last question, Mr. Chairman, in regard to industry's training for their own needs, from talking to a lot of tradesmen within the plants—we have 600 or 700 electricians right now—from talking to quite a few of those people and people in other trades, recognition within the Province of Ontario and, hopefully, Canada, is an ultimate goal of all tradesmen. I think, as I emphasized, in my brief, once you become a doctor you are a doctor and qualified for any type of job no matter where it is. I think the same should go for any tradesman. As I also emphasized, when you go through the school system and you select a trade, no matter what the trade is you should come out with a basic amount of knowledge in whatever trade you select. Then, when you go to industry looking for a job, if they want to train you further to suit their needs, their special needs, let it be, but the basic core of an electrician's job is universal, the same as a doctor's. Electricity is electricity, the type of equipment being used is used all over the world. Recognition for any type of job you do is an ultimate goal of most of working people and would attract a lot of people coming from the secondary school system.

**The Chairman:** So, you are convinced that training is one of the solutions to reduce unemployment?

**Mr. Taylor:** Indeed. Not only would it reduce unemployment, it would promote our educational system. European people have demonstrate—You see, once you join industry and education, one complements the other. The young man must have his proper studies at school in order to continue his on the job training, so he must become a very good student. One complements the other. What they do end up with is young people of quality, educated, trained, with an opportunity and ability to demonstrate that in the best possible way. So one complements the other. If we could get industry to respond in that direction, so that they would open the doors of their respective plants to allow young men or young women into that work opportunity, they would have properly trained individuals, and if there were that response from the government to do that administration so that they would come to a certain criterion, we would have tradesmen throughout the country who would be—In all fairness to The International Nickel Company, Inc. and Falconbridge, anyone advertising for a miner advertises in *The Sudbury Star*, so that says something about the kind of training that is going on here. But

## [Traduction]

dant, le perfectionnement devrait être une exigence primordiale. Il y a un certain plaisir à suspendre son certificat au mur. Si les médecins et les avocats en tirent une certaine fierté, il doit en être de même pour les machinistes qui ont, tout autant fait la preuve de leurs capacités. C'est comme un gage de bonheur, puisque si un machiniste n'est pas heureux à Saint-Jean au Nouveau-Brunswick, il peut aller trouver un emploi à Vancouver en Colombie-Britannique, car il pourra prouver ses qualifications. De toute façon, Wayne est un exemple typique d'un jeune homme qui a été formé dans un métier reconnu, le métier d'électricien, et il pourra vous en parler plus en détail.

**M. Fraser:** En réponse à votre dernière question au sujet de la formation offerte par les industries pour satisfaire leurs propres besoins, je dirais, d'après mes entretiens avec beaucoup d'hommes de métiers... nous avons maintenant 600 ou 700 électriciens... La reconnaissance de leur compétence par la province de l'Ontario et, espérons-le, par le Canada, est le but ultime de tous les hommes de métiers. Comme je le souligne dans mon mémoire, une fois médecin, un médecin peut travailler n'importe où. Ce devrait être la même chose pour les hommes de métiers. J'ai dit également que quel que soit le métier qu'il a choisi, un étudiant devrait toujours posséder une connaissance élémentaire du métier qu'il a choisi à la fin de ses études. L'industrie où il trouvera ensuite un emploi pourra le former afin de répondre à ses besoins particuliers, mais l'étudiant possèdera déjà les éléments de base du métier d'électricien qui sont partout les mêmes, comme pour un médecin. L'électricité c'est l'électricité, le matériel utilisé est le même partout dans le monde. La reconnaissance de ces compétences est un des buts ultimes de la plupart des travailleurs et elle attirerait certainement beaucoup d'étudiants terminant leurs études secondaires vers le secteur des métiers.

**Le président:** Vous croyez donc que la formation est une des solutions au problème du chômage?

**M. Taylor:** Oui. Cela pourrait non seulement réduire le chômage, mais également améliorer notre système d'éducation. Les Européens l'ont démontré: une fois qu'on relie l'industrie et les institutions, on se rend compte qu'elles se complètent l'une l'autre. Pour pouvoir poursuivre sa formation en cours d'emploi, l'étudiant doit également réussir ses classes. Les deux se complètent. On obtient ainsi des travailleurs instruits, compétents, et capables de le démontrer. Si les industries voulaient bien collaborer et ouvrir leurs portes aux jeunes étudiants qui doivent faire des stages en cours d'emploi, elles ne manqueraient pas de travailleurs compétents, et si le gouvernement voulait bien établir certains critères nationaux, ces travailleurs qualifiés pourraient trouver des emplois partout au pays. L'International Nickel Company, la Falconbridge, et toutes les autres qui cherchent des mineurs publient des annonces dans le *Star* de Sudbury, ce qui est un indice de la qualité de la formation offerte à cet endroit. Cependant, si les qualifications étaient reconnues partout au pays, le système fonctionnerait tout seul. Les industries devraient accepter cette idée et

*[Text]*

that kind of administrative protection could exist throughout the country, and in that light the whole thing would be self-supporting. But industry has to open the doors to that idea and get away from the idea that they are responsible to train only the people in the area that serves them best.

• 1550

**The Chairman:** Gentlemen, you might want to make some closing remarks. I will say personally this completes the comments we already have before you and it will be very helpful for our report for the end of June. If you want to add some closing remarks, you are welcome.

**Mr. Fraser:** I think we have stated our point, Mr. Chairman. Thank you again for the opportunity.

**Mr. Taylor:** Thank you, Mr. Chairman. We were rather sorry that Mr. Lonsdale was not here because he seemed to be—could you tell me what party he represents in the House of Commons?

**The Chairman:** We are both Liberals.

**Mr. Taylor:** There is hope for us yet, then.

**The Chairman:** He was obliged to go to Vancouver, so he had to leave.

**Mr. Taylor:** He represents a very active mind, and he was hitting the central string of the guitar so to speak. Thank you again.

**Le président:** M. Burgomaster, du Conseil consultatif de la formation industrielle du district de Nipissing.

**Mr. Reg Burgomaster (Nipissing District Local Industrial Training Advisory Committee):** Ladies and gentlemen, I am aware it has been a very long day, so I will keep this as short as possible.

First of all, I express an appreciation for the opportunity to speak to the task force on behalf of the Nipissing District Training Advisory Committee.

Before speaking, it was indicated to me before I left North Bay that it might be reasonable to indicate our industrial base and the present state of that. I did prepare a list, and I shall not go into it. I will only say this: At present, our industrial base is becoming very diverse. It is very stable, and it looks extremely optimistic for us in the next few years. Presently, there are two fairly major industrial parks being developed which is very nice to see.

On the local scene in North Bay, we have been involved very much in the aspect of apprenticeship training. The initial birth of the committee happened through a joint arrangement by the Canada Employment Centre and Canadore College. Later on they incorporated labour and industry, and since that point the industry concerned in North Bay has basically taken over the LITAC Committee.

The first thing the committee did was to process a survey of many local industries in North Bay. Fifty-one industries were contacted; the survey was to determine if there were in fact a skill shortage; what skills were short; when would they be required; how many would be required, and what companies

*[Translation]*

cesser de croire qu'elles ne devraient offrir que la formation qui sert le mieux leurs intérêts.

**Le président:** Messieurs, avez-vous quelque chose à dire en guise de conclusion? Je trouve personnellement que votre exposé est venu compléter les témoignages que nous avions déjà reçus et il nous sera fort utile pour rédiger notre rapport qui doit être présenté à la fin de juin. Si vous voulez ajouter quelque chose, vous êtes le bienvenu.

**M. Fraser:** Je pense que nous avons bien exposé notre point de vue. Merci beaucoup de nous en avoir fourni l'occasion.

**M. Taylor:** Merci, monsieur le président. Nous sommes désolés de voir que M. Lonsdale n'a pas pu venir, pouvez-vous me dire quel parti il représente à la Chambre des communes?

**Le président:** Nous sommes tous deux libéraux.

**M. Taylor:** Il y a donc lieu d'espérer.

**Le président:** Il a dû nous quitter pour se rendre à Vancouver.

**M. Taylor:** Il a une personnalité fort dynamique et il su saisir le vif du problème. Merci beaucoup.

**The Chairman:** Mr. Burgomaster, of the l'Industrial Training Advisory Committee of the Nipissing District.

**M. Reg Burgomaster (Conseil consultatif de la formation industrielle du district de Nipissing):** Mesdames et messieurs, la journée a été longue, je serai donc aussi bref que possible.

Tout d'abord, je suis heureux d'avoir l'occasion de témoigner devant le groupe de travail au nom du Comité consultatif sur la formation du district de Nipissing.

Tout d'abord, on m'a dit avant que je quitte North Bay qu'il pourrait être utile de vous décrire notre base industrielle et son état actuel. J'ai préparé une liste à cet effet, mais je ne la lirai pas. Tout ce que je peux dire c'est que notre base industrielle se diversifie de plus en plus. Elle est très stable et l'avenir de prochaines années semble fort prometteur. Nous avons maintenant deux grands parcs industriels en pleine expansion, ce qui est très encourageant.

A North Bay même, nous avons fait beaucoup de formation en apprentissage. Notre Comité a été constitué grâce à une entente entre le Centre d'emploi du Canada et le Collège Canadore. Plus tard, des représentants des syndicats et de l'industrie se sont joints à nous et depuis, l'industrie semble avoir assumé la direction du Comité.

Le comité a commencé par étudier de nombreuses industries locales de North Bay. Nous avons communiqué avec 51 de ces industries et nous leur avons demandé s'il y avait vraiment pénurie de spécialistes, quels métiers étaient les plus en demande, quand on aurait besoin de ces spécialistes, combien

*[Texte]*

would participate in the plan. So out of 51, there were 42 replies, which I felt was extremely excellent. It was 80 per cent return. Out of the 42, 40 indicated they were definitely interested in some form of training program.

If I refer to the survey, the type of trade in great demand in the North Bay area—there are basically two trades. One is machinists and the second is welder-fitter. By 1983, it is estimated we will need 104 more machinists in North Bay. For a city that size, that is a tremendous amount of skilled labour requirements. Welder-fitters on the other hand, were 87 per cent. From the data we decided that the best thing to do, rather than start up a total apprenticeship program for all trades, was to run more of a pilot type project for the machinists and the welder-fitters.

• 1555

Initially, when it first started—and I detected the same sort of thing from the companies represented today—everyone tended to be more concerned for themselves, what their particular needs within their company or industry were. People would come into a meeting and say, well we do not need people in a certain area, so we do not want to train them. This happened for several meetings, then I indicated that I would like to have an apprenticeship program in which the apprentice would actually have mobility between industries. In other words, if he starts at Jarvis Clark for half a year then he is going to end up at Ron Metals for half a year, and he will jump from one industry to the other. I was almost thrown out the door.

However, I skipped the next meeting—I thought it might be too dangerous to appear—and came back to the following one and they had accepted that idea, that concept. Since that point in time I have seen the specific needs for each industry changing. At this point in time we are prepared to offer an apprenticeship program such that after graduation and certification the apprentice should be able to fit into any industry, not just a North Bay industry, but basically any industry.

A subcommittee was struck to draft a program proposal which is now in the government's hands.

We have made certain requirements for reasons. It was mentioned by the steelworkers—I do not know whether or not I comprehended it clearly—that a Grade 10 or Grade 11 student still should have the right to become a tradesman. I am also a machine shop high school teacher, and if I saw students dropping out of school and getting apprenticeships without graduating from Grade 12 it would annoy me very much. So we made our entrance requirement Grade 12.

Getting into the program, there will be testing insofar as technical aptitude, so there is screening. We have apprentices from three sources: high school graduates, Grade 12; local college adult retraining people; inplant employees. Presently I am running a business in North Bay and I have four ex-students who hopefully will enter the apprenticeship program. They are already in our employment.

*[Traduction]*

seraient nécessaires et quelles compagnies seraient disposées à participer au programme. Nous avons reçu 42 réponses, ce qui m'a semblé excellent. Cela représente 80 p. 100 des industries contactées. Sur 42, 40 s'intéressent franchement à l'idée d'un programme de formation.

Selon l'enquête, il y a surtout deux métiers forts en demande dans la région de North Bay. Il s'agit des machinistes et des soudeurs-ajusteurs. On estime que d'ici 1983, il nous faudra 104 machinistes de plus à North Bay. C'est un chiffre très élevé pour une ville de cette taille. D'un autre côté, les soudeurs-ajusteurs représentaient 87 p. 100 de la demande. Compte tenu de ces chiffres, nous avons décidé qu'au lieu de nous lancer dans un programme d'apprentissage général pour tous les métiers, il fallait mettre sur pied un projet pilote pour les mécaniciens et les soudeurs-ajusteurs.

Au départ—et les propos des compagnies présentes aujourd'hui me l'ont confirmé—chacun avait tendance à s'intéresser plus à ses besoins particuliers ou à ceux de son industrie. Les représentants des compagnies nous disaient lors de réunions qu'ils n'avaient pas de besoins dans certains domaines et que former des ouvriers dans ces domaines, ne les intéressaient pas. Après plusieurs réunions de ce genre, j'ai indiqué que j'aimerais un programme d'apprentissage qui permette aux stagiaires d'aller d'une industrie à l'autre. Par exemple, un stage de six mois à Jarvis Clark puis un autre de six mois à Ron Metals. Je me suis pratiquement fait jeter dehors.

J'ai sauté la réunion suivante—j'ai pensé que ce serait peut-être dangereux—et à la réunion d'après, ils m'ont dit accepter cette idée, ce concept. Depuis lors, j'ai vu les besoins spécifiques de chaque industrie changer. Nous sommes maintenant prêts à offrir un programme d'apprentissage permettant à l'apprenti ayant obtenu son certificat de travailler pour pratiquement n'importe quelle industrie et non seulement pour celles de North Bay.

Un sous-comité a été chargé de rédiger une proposition. C'est chose faite, le gouvernement en est maintenant saisi.

Nous exigeons que certaines conditions soient remplies. Les métallurgistes ont dit—je ne sais si je les ai vraiment bien compris—qu'un élève de dixième ou de onzième année devrait toujours pouvoir devenir ouvrier qualifié. Je suis également professeur d'enseignement technique, et si je voyais des élèves abandonner l'école et suivre des cours d'apprentissage sans avoir fait leur douzième année cela m'ennuierait beaucoup. Nous avons donc exigé la douzième année.

Pour être admis, les candidats subiront un test d'aptitudes techniques. L'admission ne sera donc pas automatique. Nos apprentis seront de trois catégories: les élèves de douzième année; les élèves des collèges locaux de recyclage pour adultes; les ouvriers travaillant dans des usines. A l'heure actuelle, je dirige une affaire à North Bay et j'ai quatre anciens étudiants qui, je l'espère, suivront le programme d'apprentissage. Ils travaillent déjà pour nous.



## [Text]

We are asking for a four-year apprenticeship, rather than a three-year apprenticeship which is contrary to Sudbury. We feel that in three years it is impossible to learn a trade to suit the requirements of industry. Therefore, we would like a four-year apprenticeship. Theoretical training will be on a day release basis, each week for 30 to 40 weeks per year. Teachers will also be screened and there may be a large selection of teachers, not just one teacher. If an individual has an abundance of knowledge in a certain area such as numerical control, he may be chosen to teach that particular aspect of the trade.

Facilities hopefully will be at the college, Canadore College. Wages have been agreed upon; the apprentice will start out at approximately 60 per cent of the journeyman's rates and it will progress by 5 percentage points to graduation. There will be a definite probationary period.

• 1610

I did mention, prior to the aspect of the apprenticeship program, the concept of mobility. In the event of lay-off, for example, which is a threat to the apprentice, hopefully what we can do with the concept of mobility is place him. For example, if we get slack in our particular shop, that individual can be transferred to another industry in North Bay. If North Bay is totally depressed, we will communicate with other LITAC organizations throughout the province and see if that individual can be placed in another town. Evaluation will be continuous—a definite record of training—and it will be logged by both the apprentice and the curriculum co-ordinator. This will also be through the government's local training branch officer.

I feel that with this sort of set-up we should be able to offer an excellent apprenticeship program in North Bay. I am very much looking forward to it. That ends that segment of my presentation. There are a few other things I would like to mention and, if you have time, I would appreciate it.

**The Chairman:** As you know, we have been sitting without adjournment since 9.30 this morning. So I will let you make your comments and after that we will have to adjourn without any questions. You have expressed your views very clearly. Add what you want, but be as short as possible because of the time restraint.

**Mr. Burgomaster:** I have been in education for seven years. I am in the process of resigning this year. I have a feeling that both industry and labour really do not know exactly what is going on in the school system. In seven years I never met any people from industry or a union.

It bothers me very much to have comments given such as that teachers do not give a damn. Quite honestly, the teachers whom I worked with for seven years in a technical area did give a damn. They left their shops open until five or six o'clock at night with students working in them. It is a direct insult when I hear that comment.

## [Translation]

Nous demandons un apprentissage de quatre ans contrairement à Sudbury où il est de trois ans. Nous estimons qu'en trois ans il est impossible d'apprendre un métier satisfaisant les besoins de l'industrie. Par conséquent, nous aimerions un apprentissage de quatre ans. En théorie, la formation se fera sur la base d'un jour par semaine pendant trente ou quarante semaines par an. Les enseignants seront également testés. Nous préférierions avoir un vaste choix plutôt qu'un seul. Si un candidat a de fortes connaissances dans un certain domaine, comme celui du contrôle numérique, il pourra être choisi pour enseigner cet aspect particulier du métier.

Nous espérons que les cours pourront être dispensés au collège Canadore. Nous sommes déjà d'accord sur les salaires. L'apprenti commencera par gagner environ 60 p. 100 de ce que gagnent les compagnons, avec augmentation progressive de 5 p. 100 jusqu'à la fin du cours. Il y aura une période de probation obligatoire.

Avant d'aborder le programme d'apprentissage, je vous ai parlé du concept de la mobilité. En cas de licenciement, par exemple—et les apprentis sont toujours les premiers touchés—nous espérons que grâce au concept de mobilité nous pourrions les placer ailleurs. Par exemple, s'il y a ralentissement dans notre atelier, l'apprenti pourra être transféré dans un autre atelier de North Bay. En cas d'arrêt total à North Bay, nous communiquerons avec les autres organismes affiliés de la province pour voir si nous pouvons placer cet apprenti dans une autre ville. L'évaluation sera permanente, un dossier de formation sera tenu à la fois par l'apprenti et le coordinateur du programme. Cela se fera également par l'intermédiaire de l'agent local responsable de la formation ou représentant le gouvernement.

Je pense que ce système devrait nous permettre d'offrir un excellent programme d'apprentissage à North Bay. Je suis très impatient de le voir en place. Ceci met fin à cette partie de mon exposé. Il y a d'autres choses que j'aimerais vous dire, et si vous avez le temps de m'écouter, je vous en serais reconnaissant.

**Le président:** Comme vous le savez, nous siégeons sans répit depuis 9 h 30 ce matin. Je vais donc vous laisser faire vos commentaires et après il nous faudra ajourner sans poser de question. Vous avez exprimé votre point de vue avec clarté. Ajoutez ce que vous voulez, mais soyez aussi bref que possible à cause des contraintes de temps.

**M. Burgomaster:** Cela fait sept ans que je m'occupe d'éducation. J'envisage de donner ma démission cette année. J'ai le sentiment que le patronat et les travailleurs ne savent pas véritablement ce qui se passe dans les écoles. En sept ans je n'ai pas rencontré un seul représentant du patronat ou des syndicats.

C'est avec beaucoup de peine que j'entends dire que les enseignants s'en contrefichent. En toute honnêteté, les enseignants avec lesquels j'ai travaillé pendant ces sept ans dans le secteur technique ne s'en contrefichaient pas. Ils laissaient leurs étudiants travailler dans les ateliers jusqu'à 17 h 00 ou

## [Texte]

In the aspect of technical education relative to technical teachers I feel the system is totally wrong. A tradesman who decides to go into a technical educational field is required to have a degree in order that he earn more money. Most tradesmen drop anywhere from \$3,000 or more to become teachers.

Because he wants to increase his income very quickly, he has to take university courses. Instead of being allowed to take technological courses which apply directly to technical teaching, he must take university course. I think it is wrong.

For example, not due to the fault of the teacher, but due to the fault of the system, many of our technical teachers have taught for 20 years on a yearly basis without ever returning to industry. Something really has to be done.

An OSSTF survey indicates that presently the average of technical teachers in Ontario is over 50. That indicates to me that, if we are having problems getting skilled tradesmen, within another 10 years we are going to have a major problem getting technical teachers to teach trades.

Guidance within schools has been brought up. It was brought up today. If 50 per cent of the population of the school is technical, why do we not in the majority of cases have technical guidance counsellors? In seven years I cannot remember one whom I had seen as a technical guidance counsellor. They are all academic.

• 1605

I feel, summing up, that success of apprenticeship training is not just industry's concern or the government's concern. It is the government as the head which has to give direction to education. Do you want general-interest courses or do you want trade-oriented courses? Five years ago it was general-interest courses, the discovery approach to learning. Now it is switching back, and we must have directives from the Ministry of Education in that respect.

Labour unions and industry have to work very, very closely together, yet this committee in North Bay, the LITAC committee, has asked numerous times—invited many, many times—the labour unions to come and participate and give input into the meetings. I do not believe I can recall one union representative sitting at the table. It is very unfortunate.

There must also be some change in social attitudes. I cannot recall seeing on TV any advertising, any campaign, to stimulate young people into the trades. That could be supplied by the government. I have many, many times, witnessed, "Eat eggs", and "Drink milk". I do not know how effective that is, but it could be somewhat along the same lines. Pride in workmanship, craftsmanship, the enjoyment, I think they could be very encouraging to young people.

Thank you very much for your time.

**The Chairman:** Thank you, Mr. Burgomaster. Your comments are very interesting. We will look at them when we are

## [Traduction]

18 h 00. Lorsque j'entends ce genre de commentaires je me sens personnellement insulté.

En ce qui concerne les enseignants dans la technique, je crois que le système est totalement mauvais. L'ouvrier qualifié qui décide de s'orienter dans le domaine de l'éducation technique doit avoir un diplôme pour gagner plus d'argent. La plupart des ouvriers qualifiés perdent un minimum de \$3,000 de salaire quand ils deviennent enseignants.

S'ils veulent accroître rapidement leurs revenus, il leur faut suivre des cours universitaires. Au lieu d'être autorisés à suivre des cours techniques s'appliquant directement à l'enseignement technique il leur faut suivre des cours universitaires. Je pense que c'est une erreur.

Par exemple, sans que la faute en soit aux enseignants mais au système, nombre des nos enseignants techniques enseignement pendant 20 ans sans interruption sans jamais retourner dans une usine. Il faut faire quelque chose.

Selon une étude de la Fédération ontarienne des enseignants du secondaire, la moyenne d'âge des enseignants techniques en Ontario dépasse 50 ans. Cela me fait penser qu'en plus de la pénurie d'ouvriers qualifiés, d'ici 10 ans nous connaîtrons également une pénurie d'enseignants techniques.

L'orientation scolaire s'est améliorée. Il en a été question aujourd'hui. Si 50 p. 100 de nos élèves suivant des cours techniques, pourquoi dans la majorité des cas n'y a-t-il pas de conseillers pédagogiques pour la technique? En sept ans je ne me souviens pas d'avoir vu un seul conseiller pédagogique ayant une formation technique. Ce sont tous des universitaires.

En conclusion, j'estime que le succès de la formation par apprentissage ne dépend pas uniquement de l'industrie ou du gouvernement. Le gouvernement doit prendre l'initiative et donner certaines instructions aux institutions d'enseignement. Veut-on des cours d'intérêt général ou des cours pratiques? Il y a cinq ans, on prônait les cours d'intérêt général, l'enseignement par la découverte. On assiste maintenant à un revirement, et le ministère de l'Éducation doit nous donner des directives à cet égard.

Les syndicats et l'industrie doivent collaborer étroitement. Pourtant, le comité de North Bay, le LITAC, a souvent invité des syndicats à participer aux réunions. Je ne me souviens pas d'un seul représentant syndical qui soit venu y assister. C'est bien malheureux.

Il faut également changer les attitudes. Je ne me souviens pas d'avoir vu à la télévision de la publicité visant à encourager les jeunes à se choisir un métier. Le gouvernement pourrait s'en charger. En revanche, on nous incite souvent à manger des œufs et à boire du lait. J'ignore si c'est efficace, mais on pourrait amorcer une campagne de publicité dans le même esprit et parler de la fierté et du bonheur d'être artisan. Ce serait fort encourageant pour les jeunes.

Merci beaucoup.

**Le président:** Merci, monsieur Burgomaster. Vos observations étaient fort intéressantes. Nous nous pencherons là-dessus.

*[Text]*

in better shape. I hope that you understand we have had a very long day, and that you will excuse us, because you were supposed to be heard before this time. We have prolonged this meeting in order to hear your comments.

Je voudrais remercier le personnel qui nous a aidé d'une façon aussi importante ainsi que les interprètes et tout le personnel de la Chambre des communes, M. Guertin, M<sup>me</sup> O'Brien . . . Je pense que nous avons eu ici à Sudbury, et hier à Kirkland Lake des séances d'information très utiles qui pourront sûrement nous aider à préparer notre rapport.

Ce que je voudrais dire c'est que nous avons des lignes directrices, nous avons des points communs qui nous ont été répétés depuis hier, et qui nous avaient été répétés durant les audiences antérieures à travers le Canada. Nous allons terminer la semaine prochaine notre visite en Ontario en allant à Toronto et à quelques places environnantes. Ensuite nous allons aller à Montréal et à Québec et ceci terminera les séances officielles de notre Comité, à moins d'événements imprévus.

Je voudrais encore une fois remercier les personnes qui depuis 9 h 30 ce matin ont travaillé sans interruption. C'est un marathon qui est vraiment spectaculaire et j'espère que c'est un précédent que nous ne devons pas exécuter à chacune de nos visites.

Alors, merci au personnel, merci à tous les témoins, and a special thanks to you, Mr. Burgomaster. It has been very interesting to listen to you.

The meeting is adjourned.

*[Translation]*

sus lorsque nous serons en meilleur état. Vous comprendrez que notre journée a été extrêmement longue et vous nous excuserez de n'avoir pu vous entendre plus tôt comme prévu. Nous avons prolongé la séance pour entendre vos commentaires.

I would like to thank the staff who has been of great assistance, the interpreters and the House of Commons staff, Mr. Guertin, Mrs. O'Brien . . . I think that our meetings, here in Sudbury and yesterday in Kirkland Lake, were very useful and will certainly help us in preparing our report.

We were told today some things that we heard yesterday, and also at preceding meetings across Canada. Next week, we will put an end to our Ontario round by going to and around Toronto. After that, we will go to Montreal and Quebec, and this will put an end to our committee's official meetings, unless something unforeseen comes up.

I would like again to thank the people who have worked since 9.30 this morning without interruption. It was an extraordinary marathon and I hope that we will not have to do that again for each of our visits.

So, thanks to the staff, thanks to the witnesses, et je vous remercie tout spécialement, monsieur Burgomaster. Votre intervention a été fort intéressante.

La séance est levée.



## APPENDIX "EMPLA-7"

## REMARKS

BY

D. W. SMITH

SUPERINTENDENT—EMPLOYMENT AND  
TRAINING

FALCONBRIDGE NICKEL MINES LIMITED

TO

THE PARLIAMENTARY TASK FORCE ON

EMPLOYMENT OPPORTUNITIES FOR

THE 80's

## INTRODUCTION

Mr. Chairman, Ladies and Gentlemen, it is my pleasure to be here today on behalf of Falconbridge Nickel Mines Limited to appear before this Task Force and talk about the very important subject of "Employment Opportunities For The 80's". I think I should first spend a little time telling you about our Company.

Falconbridge has been mining nickel and copper in the Sudbury area for over 50 years. Currently we employ approximately 4,000 men and women in a wide variety of jobs, involving mining, milling, smelting, maintenance, technical, clerical, administrative and supervisory jobs. In one way or another we have always been involved with industrial training. For instance, over the past 17 years we have had 250 apprentices graduate in 7 different trade classifications, and currently we have 135 apprentices indentured in these trades. In our production and maintenance work force we currently employ 3,100 people in over 250 different job classifications. They work in underground mining, smelting and maintenance jobs, in such capacities as electricians and machinists. Incidentally, we have a variety of apprenticeship training programs in these particular areas.

In the time we have available today I would like to confine my remarks to the subject raised by the Task Force of the "shortage of skilled workers".

We have played a leading role in developing a new method of industrial training in mining, and I will elaborate on this subject shortly.

During the past ten years, due to the fluctuating world market for nickel, we have been faced with having to both increase and reduce our work force periodically, however, at the same time we have continued with our various training programs. This is primarily due to the fact that Management at Falconbridge is fully convinced of the value and needs of employee training. In fact, with our changing work force, we are placing even more emphasis on certain training programs to ensure productivity and safety with employees who find themselves in new jobs.

## APPENDICE «EMPLA-7»

## REMARQUES

DE

M. D. W. SMITH

DIRECTEUR—EMPLOI ET FORMATION

FALCONBRIDGE NICKEL MINES LIMITED

AU

GROUPE DE TRAVAIL PARLEMENTAIRE

SUR LES PERSPECTIVES D'EMPLOI

POUR LES ANNÉES 80

## INTRODUCTION

Monsieur le président, mesdames et messieurs, je suis heureux de comparaître aujourd'hui devant votre groupe de travail au nom de la Falconbridge Nickel Mines Limited, pour vous parler d'un sujet très important, «les perspectives d'emploi pour les années 80». Permettez-moi d'abord de vous dire quelques mots sur notre société.

La société Falconbridge exploite le nickel et le cuivre dans la région de Sudbury depuis plus de 50 ans. Nous employons en ce moment environ 4 000 hommes et femmes dans des emplois très divers: extraction, broyage et fonte du minerai, entretien, emplois techniques, administratifs ainsi que travail de bureau et de surveillance. D'une façon ou d'une autre, nous nous sommes toujours occupés de formation professionnelle. Au cours des 17 dernières années, par exemple, 250 employés ont terminé leur apprentissage dans 7 groupes de métiers différents, et nous comptons en ce moment 135 employés sous contrat d'apprentissage dans ces métiers. Notre main-d'œuvre employée à la production et à l'entretien compte 3 100 travailleurs appartenant à plus de 250 catégories d'emploi différentes. Tous ces employés travaillent dans la mine sous terre, ou à la fonderie ou à l'entretien du matériel en qualité par exemple d'électriciens et de machinistes. Soit dit en passant, nous offrons toute une gamme de programmes d'apprentissage pour ces divers métiers.

Je voudrais, dans le temps qui m'est imparti aujourd'hui, traiter exclusivement du sujet soulevé par le groupe de travail, à savoir «la pénurie d'ouvriers qualifiés».

Nous avons été les premiers à mettre au point une méthode de formation professionnelle des mineurs sur laquelle je donnerai plus de détails dans un instant.

Au cours des 10 dernières années, par suite des fluctuations du marché mondial du nickel, nous avons été obligés périodiquement d'augmenter et de réduire notre main-d'œuvre, mais nous n'avons pas interrompu nos divers programmes de formation. Cela tient surtout au fait qu'à Falconbridge la direction est pleinement consciente de la valeur et de la nécessité de la formation des employés. Bien plus, la main-d'œuvre se réorientant, nous donnons encore plus d'importance à certains programmes de formation, pour que la productivité et la sécurité

*Why is there a shortage of skilled workers:* It is unfortunate, in my view, that the Government and others appear to have delayed examining industrial training until now because at the present time we are confronted with two seemingly opposite problems; on the one hand we have a shortage of trained and skilled people, while on the other hand we have in Canada, and in Ontario, an unacceptably high rate of unemployment, particularly among young people between the ages of 15 and 24. A seemingly obvious answer to these two problems would be to increase industrial training. I am sure many view it as just that simple, however, it is easier said than done. It is also unfortunate that people, when faced with what I call a crisis, often look for an expedient answer—which in the longer run may not help solve the problem and in fact may worsen the situation.

It is our view that there are two key issues facing us when we look at our current systems of industrial training. The first is that the industrial system has failed to provide sufficient numbers of trained and skilled employees to meet production needs; and secondly this system has failed to attract or allow a sufficient number of young people to enter into various skill training programs. The issue to be addressed, at least for us: What has to be done to improve industrial training so we can; (A) provide the quantity of skilled employees to fill industrial needs; and (B) how can industrial training be made more attractive to young people in order to entice them into taking advantage of such training? I suggest there is also a very important third issue; and that is to ensure that we have a scheme of industrial training which will meet industry's needs in order that more employers will use it.

It is our view that we require a more flexible and versatile manpower training system which will permit more people to enter into such training schemes and in this way better meet the needs of the economy. Some advocate increasing apprenticeship training as the way to cure these problems. In order to meet the needs, we believe that we are going to need more than just apprenticeship training. It is our opinion that apprenticeship training will not fill these needs alone, particularly with the way apprenticeship training is currently structured. We must look at other methods of industrial training. There is probably no one single method that is flexible enough to meet the needs of employers and at the same time be attractive to young people. We must therefore examine alternative ways of industrial training and use the system which is best under the given circumstances.

*What is wrong with apprentice training:* Probably, for some jobs and trades—nothing—except that the training requirements for the vast majority of jobs are not being met, nor is it readily available to the majority of people. Unfortunately when we talk about skills-training, most people immediately think of only apprenticeships. What concerns us most about traditional apprenticeships is the fact that they are restrictive and exclusive. They also lack equity and are time based. The standard of time required to prove competence rather than performance should also be re-examined. Apprenticeship training certainly has its place, but we need more than this if we are to meet the need for skilled employees in greater quantities.

des employés qui occupent des postes nouveaux soient maintenues.

*Pourquoi y a-t-il une pénurie de travailleurs qualifiés?* Il est malheureux, selon moi, que le gouvernement, entre autres, ait tant tardé à étudier la question de la formation professionnelle, car nous sommes maintenant confronté à 2 problèmes en apparence contradictoires; d'un côté il y a pénurie de travailleurs formés et qualifiés, mais de l'autre le taux de chômage au Canada et en Ontario a atteint un niveau inacceptable, surtout chez les jeunes de 15 à 24 ans. La solution évidente à ces deux problèmes semblerait être de développer la formation professionnelle. Pour beaucoup, j'en suis sûr, c'est aussi facile que cela, mais c'est en réalité plus facile à dire qu'à faire. Il est également malheureux que devant une situation que j'appellerais critique certains cherchent des expédients qui, à long terme, ne résoudre pas le problème et peuvent même empirer la situation.

Le système existant de formation professionnelle pose en fait deux problèmes. Tout d'abord, il n'a pas réussi à former un nombre suffisant d'employés qualifiés pour répondre aux besoins de la production, et en second lieu il n'a pas réussi non plus à attirer assez de jeunes ni à leur faciliter l'inscription aux divers programmes de formation professionnelle. Le vrai problème est donc le suivant: que faut-il faire pour améliorer la formation professionnelle afin de (A) former le nombre d'employés qualifiés dont l'industrie a besoin; et (B) rendre la formation professionnelle assez intéressante pour inciter les jeunes à profiter d'une telle formation? Il y a aussi, me semble-t-il, un troisième problème très important, celui de veiller à ce que notre programme de formation professionnelle corresponde aux besoins de l'industrie afin qu'un plus grand nombre d'employeurs s'en servent.

Nous avons besoin d'un système de formation de la main-d'œuvre plus souple et polyvalent, accessible à un plus grand nombre de personnes et qui réponde en même temps mieux aux besoins de l'économie. Certains préconisent d'augmenter le nombre d'apprentis, seule solution à ces problèmes d'après eux. Mais pour vraiment répondre aux besoins nous ne pourrions nous contenter des programmes d'apprentissages, compte tenu surtout de l'organisation actuelle de cette formation. Nous devons donc considérer d'autres méthodes de formation professionnelle. Aucune, sans doute n'est assez souple pour à la fois répondre aux besoins des employeurs et plaire aux jeunes. D'où la nécessité d'envisager d'autres types de formation professionnelle et l'utiliser le système le plus approprié aux circonstances.

*Qu'est-ce qui ne va pas avec la formation professionnelle:* Pour certains emplois et métiers peut-être qu'il n'y a rien qui ne va pas, si ce n'est qu'on ne répond pas aux exigences de formation requises dans la grande majorité des emplois et que ce genre de formation n'est pas facilement accessible à la plupart des gens. Lorsque nous parlons de formation en vue d'un emploi qualifié, la plupart ne pensent malheureusement qu'aux apprentissages. Mais l'aspect le plus préoccupant de l'apprentissage traditionnel, c'est qu'il est restrictif et exclusif. Il manque aussi souvent d'équité et il est fondé sur le temps. La période requise pour faire la preuve de sa compétence, plutôt que de son rendement, devrait être revue. L'apprentis-

*What Falconbridge has done to meet our needs for skilled employees:* Over the years we at Falconbridge have faced the problem of having to train employees outside of the traditional apprenticeship programs. As a matter of fact, 90 per cent of our employees are in jobs which cannot be apprenticed or are not suited to apprenticeship. We have had to develop, initially, without Government assistance, training methods to fill this gap.

For many years training in our various mines, plants and service departments was basically an "on-the-job" proposition. Employees were shown the method of work by their supervisor or fellow employees. Each department handled and emphasized training differently. This resulted in a variety of uncoordinated programs which varied considerably in content. A great deal of money was being spent and we were not sure of the value we were receiving for our efforts. In 1973 we completely reviewed our method of employee training. This review had four separate mandates.

First, was the difficulty we were having at that particular time in hiring new employees with any experience, particularly people with any underground work experience. We could no longer rely on an adequate supply of qualified people looking for work in the mining industry to meet our production requirements. We realized that we had to embark on training programs which would better qualify our employees to meet the rapidly changing technical environment in mining. Secondly, many employees, particularly those in the semi-trade jobs in our mechanical and repair crews had, over the years, become specialists and for various reasons, had not kept up their technical knowledge and skills in order to adequately perform the full range of duties in their jobs. We needed to provide them with refresher training to upgrade their skills. Thirdly, we had to ensure we were providing adequate training for new and inexperienced employees in how to work safely. A fourth, and very important reason for this examination was to ensure that our programs would help to attract new employees to mining. We wanted a training scheme which provided a way in which employees could develop their skills and potential for their own career advancement. This examination resulted in a recognition that we required a more coordinated and systematic approach to industrial training throughout our operations, and three objectives were established by Management for training. These are:

1. To provide training programs to upgrade the skills of new and current employees and to ensure that we have a work force capable of meeting our present production needs as well as our future requirements.
2. To provide training programs which will permit employees to develop their skills for self-advancement.
3. To provide training programs which will improve individual employee productivity, while at the same time improve safety performance.

sage a certainement sa place, mais il ne saurait répondre à nos besoins d'ouvriers qualifiés.

*Ce que Falconbridge a fait pour trouver le nombre d'ouvriers qualifiés dont elle avait besoin:* A Falconbridge, nous avons dû, avec les années, nous résoudre à former des employés à l'extérieur des programmes traditionnels d'apprentissage. En fait, 90 p. 100 de nos employés occupent des emplois pour lesquels il n'y a pas ou il ne peut y avoir d'apprentissage. H nous a donc fallu inventer, sans l'aide du gouvernement, des méthodes de formation qui combleraient cette lacune.

Pendant de nombreuses années, la formation reçue dans les différentes mines, usines et services s'est faite essentiellement «sur place». Le superviseur ou compagnon de travail montrait à l'employé la bonne méthode de travail. Chaque département s'occupait de la formation dans son domaine et lui donnait une importance différente. Résultat: une grande diversité de programmes non coordonnés au contenu très disparate. Des sommes importantes étaient dépensées sans que nous soyons sûrs des résultats produits. En 1973, nous avons donc complètement révisé notre façon de former les employés. Cette révision comportait quatre volets.

Nous avons tout d'abord de la difficulté à ce moment-là, à trouver de nouveaux employés ayant acquis une certaine expérience, notamment une expérience du travail sous terre. Pour répondre à nos besoins de production, nous ne pouvions plus espérer qu'un nombre suffisant d'ouvriers qualifiés seraient à la recherche d'un travail dans l'industrie des mines. Il nous fallait donc lancer des programmes de perfectionnement de nos employés afin qu'ils puissent mieux s'adapter aux rapides changements techniques dans les mines. Deuxièmement, de nombreux employés, surtout ceux occupant des emplois d'ouvriers semi-qualifiés au sein de nos équipes de mécaniciens et de réparation, étaient devenus des spécialistes, mais pour diverses raisons n'avaient pas parfait leurs connaissances et qualifications techniques et n'étaient plus en mesure d'exécuter toutes les fonctions de leur emploi. Il nous fallait donc leur fournir une nouvelle formation pour parfaire leurs qualifications. Troisièmement, nous devions nous assurer que la formation dispensée à des employés nouveaux et inexpérimentés leur montrait à travailler avec sécurité. Enfin une quatrième et très importante raison justifiait cette révision: s'assurer que nos programmes nous aideraient à intéresser de nouveaux employés au secteur minier. Nous voulions que notre méthode de formation donne à chaque employé la possibilité de développer ses propres compétences et capacités en vue de progresser dans sa carrière. C'est ainsi que nous avons été conduits à reconnaître que la formation professionnelle devait être abordée de façon plus coordonnée et systématique et la direction fixa trois objectifs à la formation:

1. Offrir des programmes de formation visant à perfectionner les employés, nouveaux ou en poste, et veiller à ce que notre main-d'œuvre soit capable de répondre à nos besoins actuels et futurs de production.
2. Offrir des programmes de formation grâce auxquels les employés pourraient se développer et assurer leur propre promotion.
3. Offrir des programmes de formation qui amélioreraient le rendement de chaque employé et les conditions de sécurité.



In 1973 our primakry need was to develop and implement training programs for certain key jobs in our mines and mechanical repair crews. These centered around the jobs of underground drillers and mechanical helpers as well as repair and maintenance men. It was obvious that coordination across our whole operation was essential if we were to ensure that acceptable standards of training would be established and maintained. This need to reorganize and re-emphasize training extending from a commitment from Management, which incidentally, regards training as an essential investment in our business. In reorganizing, we considered it essential that production operators, those that used the training, remain primarily responsible for the technical content of the training curriculum and supply trainees from their departments for instruction. We wanted a decentralized organization, yet we also required controlled standards. To meet this objective, we established an organization which was a combination of both line operators and staff training specialists. Our training and development group was made responsible to ensure that acceptable training standards were established and maintained, while operating departments were held responsible for determining specific training needs. We looked for low cost development of training programs, ease of delivery, and a way in which employees who took the training could be recognized. We also wanted to ensure that the technical content of each training program met the specific needs of our operating groups. The Training Department now supplies qualified training instructors to give "on-the-job" and "classroom" instruction.

The choice and training of instructors is extremely important to the success of any training scheme. Wherever possible we use instructors who themselves are moving up in our organization. Assignment to an instructor's job becomes, therefore, a sought after position.

We could not look to Government for much assistance, except in a very specialized program called modular training which was sponsored at the time by the Ontario Department of Labour. The traditional apprenticeship systems were of little value for the jobs requiring training, nor did the apprenticeship programs fit the type of training that was necessary. Experience also told us that most employees were not prepared to undergo a lengthy two, three or four year training program to get into higher paid production jobs. The problem we faced then was the fact that there did not appear to be a specific Government program or method available which was generally acceptable that would assist us to meet our training requirements. Therefore, we had to develop a system essentially on our own.

#### *Scheme Chosen*

The method or scheme of training we decided would best meet our needs and allow us to achieve our objectives, is most commonly referred to as "Modular Training". As many of you know, modular training identifies a set of training principles, or an organized approach to training and is not a training program per se. As I mentioned earlier, this method of training was first introduced into Ontario by the Department of

En 1973, nous avions avant tout besoin d'élaborer et de mettre en place des programmes de formation pour certains emplois clés dans nos mines et nos équipes de mécaniciens. Il s'agissait surtout des emplois des foreurs sous-terre et des aide-mécaniciens ainsi que ceux des ouvriers de réparation et d'entretien. L'essentiel évidemment était de coordonner tous nos efforts de formation pour arriver à établir et à maintenir des normes acceptables. La nécessité de réorganiser la formation et de lui donner une nouvelle importance découlait de l'engagement de la direction pour qui, soit dit en passant, la formation est un investissement essentiel dans notre secteur économique. Un des principaux aspects de cette réorganisation était que les responsables de la production, c'est-à-dire ceux qui se servaient de la formation, devaient être les premiers responsables du contenu technique du programme et du choix des stagiaires dans leur service. Nous voulions une organisation décentralisée, mais non au détriment de normes adéquates. A cette fin, nous avons mis sur pied une organisation regroupant des responsables des opérations et des spécialistes en formation du personnel. Notre groupe de formation et de développement a été chargé d'établir et de maintenir des normes de formation acceptables, tandis que les secteurs d'opération devaient fixer les besoins précis de formation. Nous voulions offrir des programmes de formation peu coûteux et faciles à dispenser et souhaitons trouver comment les employés en formation pourraient être reconnus. Nous voulions aussi nous assurer que le contenu technique de chaque programme répondait à des besoins précis de nos secteurs d'opération. La section de formation fournit maintenant des instructeurs qualifiés qui donnent une formation «en milieu de travail» ou «en classe».

Le choix et la formation des instructeurs jouent un rôle important dans la réussite de tout programme de formation. Autant que possible, nous avons recours à des instructeurs qui sont en progression au sein de notre organisation. Du même coup, le poste d'instructeur devient un emploi auquel on désire être affecté.

Nous ne pouvions demander au gouvernement de nous aider, si ce n'est pour un programme très spécialisé de formation dite modulaire qui était parrainé, à l'époque, par le ministère du Travail de l'Ontario. Les systèmes traditionnels d'apprentissage n'étaient pas d'un grand secours pour préparer nos employés aux postes requis et les programmes d'apprentissage n'offraient pas la formation nécessaire. Nous savions aussi par expérience que la plupart des employés ne sont pas disposés à suivre un long programme de formation durant deux, trois ou quatre années pour occuper des postes de production mieux rémunérés. Notre problème donc était qu'aucun programme du gouvernement, ni aucune méthode généralement acceptable ne pourrait nous aider à répondre à nos besoins de formation. Voilà pourquoi nous avons dû développer notre propre système.

#### *Notre système*

La méthode ou le mode de formation qui, selon nous, répondait le mieux à nos besoins et nous permettait d'atteindre notre objectif est couramment appelé «formation modulaire». Beaucoup d'entre vous savent que cette formation décrit un ensemble de principes ou une façon organisée d'aborder la formation et n'est pas en elle-même un programme de formation. Comme je l'ai déjà mentionné, cette méthode a d'abord

Labour, and today comes under the auspices of the Ministry of Colleges and Universities, Industrial Training Branch.

### *How Modular Training Is Used*

I would like to provide you with some detail on how we developed our modular training programs. The most essential feature of modular training is the fact that it breaks a job down into each of its major tasks, or elements of work. Each of these elements is called a module. By combining these elements or modules into groups, we create a complete job profile in any pattern or combination required. A job profile is an outline of each of the major and separate tasks that make up a job.

For example, we are currently using 350 modules in combinations which make up 10 training profiles. One of our profiles is Plants Basic, which consists of 23 modules, and it is a Company practice that all new employees entering our plants division successfully complete this program. (Exhibit)

Utilizing this modular approach, we have successfully trained approximately 4,800 people in skills relating to the mining industry since 1973. We quickly realized that this formal approach was required in order to update the technical knowledge and skills of our journeyman mechanics. As a result, in 1976, we undertook the task of developing a program to train our heavy equipment mechanics in the maintenance and repair of underground Load Haul Dump equipment, using modular training techniques. In January of 1978, a program designed to update the skills of our journeyman mechanics was implemented, and early in 1979, it was registered as a non-regulated apprenticeship program with the Ontario Ministry of Colleges and Universities. By applying the modular concept, we have reduced the training period for this apprenticeship program from the traditional 8,000 hours to 4,000 hours. The success of this program is reflected in the enthusiasm of the trainees and the improved availability of Load Haul Dump equipment.

There are currently sixteen apprentices enrolled in this course and of the original eight apprentices that started in May of 1979, five of them have qualified for journeyman status even though they have approximately 800 hours left in indentured time.

Each training program, using the modular scheme, provides a trainee with instruction on how to do each of the individual and separate tasks that are set out in each module. To complete a module, a trainee must show he can perform to a pre-determined performance standard. Each individual module contains performance standards which set out the level of competency or skill an employee must attain in order to receive accreditation for having successfully completed that module. To receive accreditation for a module, a trainee is required to demonstrate, to a training instructor, that he can do each individual task outlined in the module. This demonstration is often done using a 'show and tell' method rather than a written test. The advantage is that accreditation or passing is based on demonstrated performance and is not based simply on the time spent on the job, as is often the case in

été introduite en Ontario par le ministère du Travail et est aujourd'hui promue par la direction de la formation professionnelle du ministère des Collèges et Universités de l'Ontario.

### *Comment on utilise la formation modulaire*

Je voudrais vous donner quelques détails sur la façon dont nous avons mis au point nos programmes de formation modulaire. Le caractère le plus frappant de cette formation est qu'elle décompose un emploi en chacune de ses principales fonctions ou éléments de travail. Chacun de ces éléments est dit un module. En combinant ces éléments ou modules, on peut créer divers modèles de profils d'emploi. Un profil d'emploi est un résumé de chacune des tâches principales et distinctes qui composent tel ou tel emploi.

Nous utilisons en ce moment 350 modules que nous combinons pour constituer 10 profils de formation. Un de ces profils est celui des notions fondamentales en usine qui comprend trois modules, et la société a maintenant pris l'habitude de demander à tous les nouveaux employés qui se joignent à notre division des usines de suivre ce programme avec succès. (Illustration)

Grâce à cette méthode modulaire, nous avons, depuis 1973, réussi à former environ 4,800 travailleurs dans divers métiers de l'industrie minière. Nous nous sommes rapidement rendus compte que c'était la seule façon d'arriver à mettre à jour les connaissances et les compétences techniques de nos mécaniciens compagnons. Résultat: en 1976 nous nous sommes mis à développer un programme pour former nos mécaniciens d'équipement lourd, chargés de l'entretien et de la réparation de l'équipement de chargement, de remorquage et de déchargement, et avons utilisé des techniques de formation modulaire. En janvier 1978, nous lançons un programme de perfectionnement de nos mécaniciens compagnons et au début de 1979 ce programme était enregistré comme programme d'apprentissage non réglementé auprès du ministère des Collèges et Universités de l'Ontario. En appliquant la formation modulaire, nous avons réduit la durée de ce programme d'apprentissage de 8,000 à 4,000 heures. Une preuve éclatante de sa réussite est l'enthousiasme des stagiaires et le meilleur fonctionnement de tout l'équipement.

En ce moment, 16 apprentis sont inscrits à ce cours et sur les huit qui ont commencé en mai 1979, cinq ont atteint le niveau de compagnon, bien qu'ils aient encore environ 800 heures de contrat d'apprentissage.

Chacun des programmes de formation utilisant la formule modulaire enseigne aux stagiaires comment exécuter chacune des tâches distinctes de chaque module. Pour compléter un module, un stagiaire doit prouver qu'il a atteint un niveau de rendement fixé d'avance. Chaque module comprend des niveaux de rendement qui déterminent le niveau de compétence ou de qualification qu'un employé doit atteindre avant de recevoir l'attestation qu'il a réussi ce module. Pour être accrédité pour un module, un stagiaire doit démontrer à un moniteur de formation qu'il peut accomplir toutes les tâches individuelles exposées dans le module. Cette démonstration est souvent effectuée en utilisant une méthode de «démonstration pratique» plutôt qu'un examen écrit. L'avantage réside dans le fait que l'accréditation ou l'admissibilité est basée sur un résultat démontré et non fondée simplement sur le temps passé

other training systems. We initially gave accreditation to an employee ourselves for having passed or completed a module, or a group of modules. However, accreditation is now granted through the Ministry of Colleges and Universities—Industrial Training Branch. The Ministry, as well as ourselves, maintain records of the modules each employee completes and the employee receives a training record in the form of a passbook which is his own personal record of achievement. These records are important, both to us for internal manpower planning as well as to the individual as a record of his qualifications.

Some modules are common to a number of jobs and form the central core for various job profiles. Additional modules can be added to this central core—either vertically or laterally, to form other job profiles. This method permits an employee to take progress in a progressive, systematic way for a number of jobs.

He can also move laterally in order to take certain modules associated with the work he is doing, or move vertically through the more advanced modules for higher skilled jobs in response to the employer's needs for additional highly qualified personnel. This scheme of training also allows an employee to progress as far as his ambition and capacity will allow, in line with a company's need to have trained employees in specific areas. Our training system is geared to meet our objectives, which are as follows: (A) to have a skilled work force in order to meet our production requirements; (B) to recognize the individual for his skills; (C) to provide an opportunity for self-advancement; and (D) to improve safety and productivity.

We adopted modular training because it provides us with a number of other advantages. Three of these are:

1. First we wanted a scheme which incorporated flexibility in design and scheduling to meet both our requirements and those of employees. Training plans had to be specific in content in order to meet our needs and to get the best value for the dollars being spent, but at the same time they had to be attractive to employees. The best training program in the world is of no value whatsoever if people will not take advantage of it.

2. Another important advantage was the fact that qualification or passing was based on objective performance in each given part of the program rather than on rigid time requirements. In this way we knew what the employee could and could not do and where further training was required.

3. The qualifications attained by trainees would be recognized—initially by ourselves, eventually by the Government, and these qualifications would be portable, thereby offering a benefit to both the employee and a new employer.

à occuper l'emploi, comme c'est souvent le cas dans les autres systèmes de formation. Primitivement, nous accordions nous-mêmes l'accréditation à un employé qui avait subi avec succès les épreuves d'un module ou terminé un module ou un groupe de modules. Toutefois, l'accréditation est maintenant accordée par l'intermédiaire du ministère des Collèges et Universités—Direction de la formation industrielle. Le ministère, tout comme nous-mêmes, tient des registres sur les modules que chaque employé termine et l'employé reçoit un compte rendu de formation, sous forme d'un livret, qui constitue le dossier personnel de ses réalisations. Ces dossiers sont importants, tant, en ce qui nous concerne, pour la planification interne de la main-d'œuvre, que pour l'employé, comme compte rendu de ses compétences.

Certains modules sont communs à un certain nombre d'emplois et forment le noyau central pour divers profils d'emplois. Des modules supplémentaires peuvent être ajoutés à ce noyau central—soit verticalement ou latéralement, pour former d'autres profils d'emplois. Cette méthode permet à un employé de suivre les cours de formation de façon progressive et systématique pour un certain nombre d'emplois.

Il peut également se déplacer latéralement, pour prendre certains modules associés avec le travail qu'il effectue, ou se déplacer verticalement, dans les modules les plus avancés et destinés à des emplois plus spécialisés, en vue de satisfaire aux besoins de l'employeur en matière de personnel supplémentaire hautement qualifié. Ce système de formation permet également à un employé de progresser autant que son ambition et sa capacité le permettront, conformément aux besoins d'une société de disposer d'employés formés dans des domaines précis. Notre système de formation est conçu pour satisfaire nos objectifs qui sont les suivants: (A) disposer d'une main-d'œuvre spécialisée pour satisfaire à nos besoins de production, (B) reconnaître l'individu pour sa compétence, (C) fournir une possibilité d'autoperfectionnement et (D) améliorer la sécurité et la productivité.

Nous avons adopté la formation modulaire, parce qu'elle nous fournit un certain nombre d'autres avantages. On peut en mentionner trois:

1. Premièrement, pour satisfaire nos besoins et ceux des employés, nous voulions un système présentant de la souplesse, à la fois dans la conception et l'exécution. Les projets de formation devaient être précis pour satisfaire à nos besoins et pour nous permettre de retirer le maximum des sommes dépensées, mais, en même temps, ils devaient être intéressants pour les employés. Le meilleur programme de formation du monde n'a aucune valeur si les gens ne veulent pas en profiter.

2. Un autre avantage important provenait de ce que les qualités requises ou l'admissibilité étaient basées sur un rendement objectif dans chaque partie donnée du programme, plutôt que sur des délais rigides. Nous savions ainsi si l'employé pouvait ou non exécuter le travail et là où une formation supplémentaire s'imposait.

3. La compétence des stagiaires doit être reconnue—d'abord par nous-mêmes et, éventuellement, par le gouvernement. Ces compétences doivent être transférables de façon à être avantageuses pour l'employé et le nouvel employeur.



I would like to expand a little on these three advantages. A problem which exists in many training programs, especially if they involve large numbers of employees, is the inflexibility in design of course curriculum to suit individual employer's needs. By utilizing modular training, courses can be kept short, and the content can be designed to suit the employer's specific methods of operation. Secondly, modular training techniques avoid such problems as overtraining, in that an employee can be scheduled to take training in only those skills he lacks, rather than being forced to take the entire curriculum.

He does not need to waste time learning skills for jobs he may be required to do very infrequently or on skills in which he is already proficient. Many other training schemes require trainees to take the whole program regardless of their skills and knowledge. Modular training permits the employer and the trainee to concentrate their efforts in specific areas which both require, thereby reducing costs and time. For instance, prior to an employee starting a program, our instructors determine which modules the employee is already proficient in. He is given credit for these and is scheduled for training in only those modules where he lacks skills or knowledge. In addition to the added flexibility in design of course content and efficiency in scheduling of training, another key advantage of modular training is its use of objective performance standards which a trainee must meet in order to gain certification, rather than time based standards. Prescribed standards help to ensure uniformity in training and a known level of skills in our work force.

These are the three main advantages as we see it, however, there are a few others:

- Relatively precise analytical methods are used to identify topics and organize them, into specific training courses. This helps to ensure the relevance of the course to the occupation or job for which the training is being taken. With production jobs for example, we stress the practical skills required in order to do the job, as opposed to the theoretical non-repetitive skills.
- Training courses utilizing the modular concept tend to be defined outside of rigid occupational or trade jurisdictional lines. This rigidity is a significant problem with other industrial training courses, particularly those using traditional apprenticeships.
- Individual training courses can be organized as units in a much larger pattern of courses for the continuing career development of trainees. Each course is relatively short and is conceived as an integral part of an overall package or framework for the occupational development of each individual.

J'aimerais m'arrêter un peu sur ces trois avantages. Un problème que l'on rencontre dans de nombreux programmes de formation, en particulier lorsqu'ils touchent un grand nombre d'employés, est le manque de souplesse dans la conception du cours d'études, en vue de satisfaire aux besoins particuliers de l'employeur. La formation modulaire rend possibles des cours de brève durée, qui peuvent être conçus pour satisfaire aux méthodes d'exploitation précises de l'employeur. Deuxièmement, les techniques de formation modulaire évitent les problèmes de la formation trop poussée, étant donné qu'on peut prévoir qu'un employé ne suivra les cours de formation que dans les spécialités où ses connaissances sont insuffisantes, au lieu d'être forcé de suivre tout le programme d'études.

Il n'a pas besoin de perdre son temps à apprendre en vue de travaux qu'il n'aura à effectuer que très rarement ou à acquérir des connaissances qu'il possède déjà. De nombreux autres programmes de formation exigent que les stagiaires suivent la totalité du programme quelles que soient leurs compétences et leurs connaissances. La formation modulaire permet à l'employeur et au stagiaire de concentrer leurs efforts dans des domaines précis, dont tous deux ont besoin, ce qui diminue les frais et le temps consacrés à la formation. Par exemple, avant qu'un employé ne commence à suivre un programme, nos instructeurs déterminent les modules où l'employé est déjà compétent. Il reçoit un crédit pour ces modules et n'est tenu de suivre la formation que dans les modules où sa compétence ou ses connaissances sont insuffisantes. En outre, en plus de la souplesse dans la conception de la teneur du cours et de l'efficacité dans l'étalement de la formation, un autre avantage clé de la formation modulaire est qu'elle utilise des normes de rendement objectives auxquelles le stagiaire doit satisfaire pour obtenir la certification, plutôt que d'être basée sur des normes de temps. Les normes prescrites aident à assurer l'uniformité de la formation et garantissent à nos employés un niveau de connaissances connu.

Il s'agit là des trois avantages principaux et, bien entendu, il y en a quelques autres:

- Des méthodes analytiques relativement précises sont utilisées pour dégager les sujets et élaborer sur ces points des cours de formation précis. Cette analyse permet de maintenir le cours en rapport avec le métier ou l'emploi qui le motive. Par exemple, dans le secteur de la production, nous insistons sur les connaissances pratiques nécessaires à l'exécution du travail, plutôt que sur les connaissances théoriques non répétitives.
- Les cours de formation qui s'inspirent du concept modulaire tendent à être définis en dehors des limites rigides de la profession ou du métier. Cette rigidité présente un problème important pour les autres cours de formation industrielle, en particulier ceux qui utilisent le régime traditionnel de l'apprentissage.
- Les cours individuels de formation peuvent être organisés en unités, dans un cadre de cours plus étendu, en vue du perfectionnement permanent, en cours de carrière, des stagiaires. Chaque cours est relativement bref et conçu comme partie intégrante d'un tout ou d'un cadre, en vue du perfectionnement professionnel de chacun.

- Modular courses tend to be organized around a core of skills common to several occupations, to which more specific knowledge and skills can be added later. Since the content of the core is applicable to a number of occupations and job situations, it provides an employee with better job mobility, both inside a company through job postings and with other employers.
- Modular training can provide a method of industry-wide accreditation for employees in that industry. It also provides a method of recognizing many jobs as skilled occupations.
- Common modules and defined performance standards for those modules can be used by many employers, thus reducing the costs to individual companies in developing their own training programs. The library of modules maintained by the Ontario Ministry of Colleges and Universities is available to employers upon request.

Over the past few years the hard rock mining industry in Ontario, together with labour representatives and the Ministry of Colleges and Universities, have been involved in the development of industry-wide standards with respect to skills training for underground work. In 1978, a Tri-Partite Committee endorsed and issued, through the Ontario Ministry of Colleges and Universities, an occupational profile called the "Common Core for Basic Underground Hard Rock Mining Skills". This modular profile is now being implemented by mining companies across the Province of Ontario. In our view it is an excellent example of industry-labour and Government working together to develop an appropriate method of standardizing skill levels to be attained in an industry, as well as a method of recognizing the skill levels of individual employees. The program leaves the method of delivery up to each company in order that they may adopt the best approach according to the circumstances. Work is currently underway to develop specialties beyond the common core for the more advanced jobs in mining leading to a certificate of qualification for the occupation of Hard Rock Miner.

While I have spent considerable time discussing modular training, it is not my intention to propose that we use only a modular scheme as the method of curing all industrial training needs. I do not suggest, nor do I attempt to advocate that a particular delivery system be used for all industrial training in Canada.

To do so would be presumptuous on my part—and also eventually add to some of the problems we have today. We suggest there must be a number of systems or schemes for industrial training, one of which can be modular. Others are apprenticeship, internship, and institutional training, and we are sure there are many others. Any of these combinations may be appropriate under a given set of circumstances. The key is that we need—and need quickly—a reorientation in industrial training—and we need updated methods of delivering such training. We are suggesting that more emphasis be placed on modular training techniques because it works, and works well.

- Les cours modulaires tendent à être organisés autour d'un noyau de compétences communes à plusieurs métiers, noyau auquel peuvent s'adjoindre plus tard des connaissances et des compétences spéciales. Étant donné que le contenu de ce noyau est applicable à un certain nombre de métiers et d'emplois, il assure à l'employé une meilleure mobilité, tant à l'intérieur de la société, par l'affichage des emplois, qu'auprès des autres employeurs.
- La formation modulaire peut servir à l'accréditation, dans une même industrie. Elle peut aussi servir à identifier les emplois spécialisés.
- Les modules communs et les normes de rendement définies qui leur sont attribuées, peuvent servir à un grand nombre d'employeurs, ce qui réduit pour eux les frais de mise au point de leurs propres programmes de formation. Les employeurs peuvent, sur demande, consulter la bibliothèque de modules tenue par le ministère ontarien des Collèges et Universités.

Au cours de ces dernières années, l'industrie minière—roches dures—de l'Ontario, ainsi que les représentants de la main-d'œuvre et du ministère des Collèges et Universités, ont mis au point des normes industrielles de formation pour le travail sous terre. En 1978, un comité tripartite a approuvé et publié, par l'intermédiaire du ministère ontarien des Collèges et Universités, un profil professionnel appelé «Principes fondamentaux communs en matière de compétences de base pour l'exploitation minière souterraine des roches dures». Ce profil modulaire est actuellement utilisé par les sociétés minières dans la province d'Ontario. À notre avis, il constitue un excellent exemple du travail en commun de l'industrie, de la main-d'œuvre et du gouvernement, en vue de la mise au point d'une méthode convenable de normalisation des niveaux de compétences devant être atteints dans une industrie, ainsi qu'une méthode permettant de reconnaître les niveaux de compétence de chaque employé. Le programme laisse à chaque société le soin d'adopter la meilleure méthode. Des travaux sont en cours pour développer des spécialités en dehors du noyau commun, les emplois les plus avancés dans l'industrie minière, et qui aboutissent à un certificat de compétence pour l'emploi de mineurs de roches dures.

Bien que j'ai consacré beaucoup de temps à discuter de la formation modulaire, je n'ai pas l'intention de m'en tenir à un programme modulaire, comme méthode unique de formation industrielle. Je ne propose pas et je n'essaye pas de préconiser qu'un système donné d'exécution soit utilisé pour toute la formation industrielle au Canada.

Ce serait présomptueux de ma part et je risquerais de plus de compliquer certains de nos problèmes actuels. Nous proposons qu'il y ait un certain nombre de systèmes ou de programmes pour la formation industrielle, dont l'un peut être modulaire. D'autres sont l'apprentissage, le stage, la formation en cours d'emploi et, sans doute, beaucoup d'autres. Toutes ces combinaisons peuvent être appropriées, dans des circonstances données. La clé est que nous avons besoin—et rapidement—d'une nouvelle orientation de la formation industrielle ainsi que de méthodes modernisées pour donner cette formation. Nous proposons qu'on insiste davantage sur les techniques de

*Recommended Action*

A number of things should be done.

1. We should support any move toward an employer-centered training scheme. However, such schemes should meet the following criteria:

(A) In order to be attractive to employees it must incorporate flexibility, both in the design of curriculum to meet employers specific needs, and in timing or scheduling. Experience tells us that most employees are not prepared to take a 2, 3 or 4 year training plan to get into higher paying production jobs.

(B) Qualifications or passing should be based on performance and not just time spent in training,

(C) Qualifications obtained by trainees should be recognized by Governments and the trainee should have a record of his qualifications which are portable from one employer to another.

(D) The actual method of training should not be dictated by Governments through legislation. But rather, employers should be permitted to determine the best possible method of training to suit their situation and needs, to meet the standards of the training specified.

2. Apprenticeship training should be carefully reviewed to see if it can be made more relevant to employers needs and to allow more people to enter into such training.

"Grandfather" provisions; compulsory licensing; restrictive entry requirements; fixed quotas of apprentices to journeyman and length of time to complete such training should all be reviewed to see if apprenticeship can be made more relevant to employer's needs and more attractive and available to young people.

3. More emphasis should be placed on local trade school training at community colleges for apprentices in order to avoid traveling expenses and other disruptions imposed on these trainees. We do not, however, see a role for local community colleges with respect to training in the practical, non-theoretical production jobs.

I hope my remarks have been of some help to you in your deliberations.

la formation modulaire, parce qu'elle donne des résultats fort satisfaisants.

*Mesures recommandées*

Certaines initiations s'imposent.

1. Nous devons appuyer tout programme de formation animé par l'employeur, pourvu qu'il réponde aux critères suivants:

(A) Pour intéresser les employés, il doit demeurer aussi souple, dans sa conception que dans son étalement. L'expérience nous apprend que la plupart des employés ne sont pas disposés à suivre un programme de formation de deux, trois ou quatre ans, pour obtenir des emplois de production mieux rémunérés.

(B) Les connaissances requises, ou l'admissibilité, doivent être basées sur le rendement, et non sur le temps consacré à la formation uniquement.

(C) La compétence acquise par les stagiaires doit être reconnue par les gouvernements et le stagiaire doit posséder, sur ses compétences, un dossier transférable d'un employeur à l'autre.

(D) La méthode de formation actuelle ne doit pas être dictée par les gouvernements au moyen de lois. Les employeurs doivent plutôt être autorisés à déterminer la méthode possible de formation qui leur convient le mieux.

2. L'apprentissage doit être soigneusement étudié pour voir s'il serait possible qu'elle réponde mieux aux besoins des employeurs et permettre à plus grand nombre d'apprentis d'y accéder.

Les dispositions de «droits acquis», la délivrance obligatoire de permis, les conditions restrictives d'admissibilité, les contingents d'apprentis alloués à un compagnon et le temps pour réaliser cette formation, doivent être étudiés, afin de voir si l'apprentissage peut mieux répondre aux besoins de l'employeur plus accessible aux jeunes gens et plus propre à les intéresser.

3. Dans les collèges communautaires, on doit insister davantage sur la formation des apprentis, dans les écoles professionnelles locales, afin d'éviter les frais de déplacement et autres inconvénients imposés à ces stagiaires. Toutefois, nous ne voyons pas de rôle à jour par les collèges communautaires locaux dans la formation en vue des emplois de production pratique.

J'espère que mes remarques vous auront été utiles pour vos délibérations.



Training Record

Plants Basic

|                   |                                 |               |  |                    |  |                    |  |
|-------------------|---------------------------------|---------------|--|--------------------|--|--------------------|--|
| Name of Employee— |                                 | Employee No.— |  | Falconbridge Area— |  | Other (specify)—   |  |
| Address—          |                                 | Hiring Date—  |  | Onaping Area—      |  |                    |  |
| S.I.N.            |                                 | Job Title—    |  | Lockerby Area—     |  | Program No. 850250 |  |
| Postal Code—      |                                 | Date—         |  | Instructor—        |  | Comments—          |  |
| Module No.—       | Title—                          |               |  |                    |  |                    |  |
| 12 02 001 3       | PROTECT SELF                    |               |  |                    |  |                    |  |
| 08 01 001 2       | SELECT BROOMS                   |               |  |                    |  |                    |  |
| 08 08 004 2       | SELECT FLOOR CLEANING MAT'L'S.  |               |  |                    |  |                    |  |
| 08 08 003 2       | SELECT BUCKETS AND PAILS        |               |  |                    |  |                    |  |
| 08 01 001 3       | SWEEP SURFACES                  |               |  |                    |  |                    |  |
| 09 02 001 2       | SELECT SHOVELS                  |               |  |                    |  |                    |  |
| 09 02 002 2       | SELECT WHEELBARROWS             |               |  |                    |  |                    |  |
| 09 02 003 3       | LOAD CONSTRUCTION MATERIAL MAN. |               |  |                    |  |                    |  |
| 09 02 004 3       | LOAD CONTAINERS MANUAL          |               |  |                    |  |                    |  |
| 03 02 001 2       | SELECT SCREWDRIVERS & WRENCHES  |               |  |                    |  |                    |  |
| 03 02 009 2       | SELECT PIPE, TUBES & HOSES      |               |  |                    |  |                    |  |
| 03 02 003 3       | FASTEN PIPE                     |               |  |                    |  |                    |  |
| 08 08 001 3       | WASH SURFACES                   |               |  |                    |  |                    |  |
| 09 02 001 3       | LOAD GRANULAR MAT'L'S. (MAN)    |               |  |                    |  |                    |  |
| 06 21 002 2       | SELECT PICKS                    |               |  |                    |  |                    |  |
| 03 02 002 2       | SELECT HAMMERS                  |               |  |                    |  |                    |  |
| 06 01 001 1       | OPERATE PNEUMATIC HAMMERS       |               |  |                    |  |                    |  |
| 12 02 001 2       | SELECT SAFETY SIGNS             |               |  |                    |  |                    |  |
| 90 05 032 1       | OPERATE SUMP PUMP PNEU. PORT.   |               |  |                    |  |                    |  |
| 12 01 001 2       | SELECT FIRE EXTINGUISHER        |               |  |                    |  |                    |  |
| 12 01 001 1       | OPERATE FIRE EXTINGUISHER (MAN) |               |  |                    |  |                    |  |
| 90 05 031 1       | OPERATE CONTROL VALVES MANUAL   |               |  |                    |  |                    |  |
| 09 05 001 3       | ERECT LADDERS                   |               |  |                    |  |                    |  |
|                   |                                 |               |  |                    |  |                    |  |
|                   |                                 |               |  |                    |  |                    |  |
|                   |                                 |               |  |                    |  |                    |  |
|                   |                                 |               |  |                    |  |                    |  |

AUGUST 1979

Caractéristiques essentielles  
des installations

Dossier de formation

|                  |   |                   |  |                        |  |                     |  |
|------------------|---|-------------------|--|------------------------|--|---------------------|--|
| Nom de l'employé |   | Employé n°        |  | Région de Falconbridge |  | Autres, (précisez)  |  |
| Adresse          |   | Date d'embauche   |  | Région d'Onaping       |  |                     |  |
| S.I.N.           |   | Titre de l'emploi |  | Région de Lockerby     |  | Programme n° 850250 |  |
| Code postal      |   |                   |  | Instructeur            |  | Observations        |  |
| Titre            |   |                   |  | Date                   |  |                     |  |
| Module n°        |   |                   |  |                        |  |                     |  |
| 12 02 001 3      | AUTO-PROTECTION   |                   |  |                        |  |                     |  |
| 08 01 001 2      | CHOISIR LES BALAIS  |                   |  |                        |  |                     |  |
| 08 08 004 2      | CHOISIR LES PRODUITS POUR LE NETTOYAGE DES PLANCHERS      |                   |  |                        |  |                     |  |
| 08 08 003 2      | CHOISIR LES SEAUX   |                   |  |                        |  |                     |  |
| 08 01 001 3      | BALAYER LES SURFACES                                      |                   |  |                        |  |                     |  |
| 09 02 001 2      | CHOISIR LES PELLES  |                   |  |                        |  |                     |  |
| 09 02 002 2      | CHOISIR LES BROUETTES                                     |                   |  |                        |  |                     |  |
| 09 02 003 3      | MANUEL SUR LE MATÉRIEL DE CONSTRUCTION DE CHARGE          |                   |  |                        |  |                     |  |
| 09 02 004 3      | MANUEL SUR LES CONTENEURS DE CHARGE                       |                   |  |                        |  |                     |  |
| 03 02 001 2      | CHOISIR LES TOURNEVIS ET LES CLÉS                         |                   |  |                        |  |                     |  |
| 03 02 009 2      | CHOISIR CONDUITES, TUBES ET TUYAUX                        |                   |  |                        |  |                     |  |
| 03 02 003 3      | ASSUJETIR LE TUYAU  |                   |  |                        |  |                     |  |
| 08 08 001 3      | NETTOYER LES SURFACES                                     |                   |  |                        |  |                     |  |
| 09 02 001 3      | MANUEL SUR LE MATÉRIEL GRANULAIRE DE CHARGE               |                   |  |                        |  |                     |  |
| 06 21 002 2      | CHOISIR LES PIOCHES                                       |                   |  |                        |  |                     |  |
| 03 02 002 2      | CHOISIR LES MARTEAUX                                      |                   |  |                        |  |                     |  |
| 06 01 001 1      | UTILISER LES MARTEAUX PNEUMATIQUES                        |                   |  |                        |  |                     |  |
| 12 02 001 2      | CHOISIR LES SYMBOLES DE SÉCURITÉ                          |                   |  |                        |  |                     |  |
| 90 05 032 1      | UTILISER LA POMPE PNEUMATIQUE DE PUISARD                  |                   |  |                        |  |                     |  |
| 12 01 001 2      | CHOISIR L'EXTINCTEUR                                      |                   |  |                        |  |                     |  |
| 12 01 001 1      | UTILISER L'EXTINCTEUR (MAN.)                              |                   |  |                        |  |                     |  |
| 90 05 031 1      | ASSURER LE FONCTIONNEMENT DES SOUPAPES DE CONTRÔLE (MAN.) |                   |  |                        |  |                     |  |
| 09 05 001 3      | DRESSER LES ÉCHELLES                                      |                   |  |                        |  |                     |  |
|                  |   |                   |  |                        |  |                     |  |
|                  |   |                   |  |                        |  |                     |  |
|                  |   |                   |  |                        |  |                     |  |
|                  |   |                   |  |                        |  |                     |  |





---

*From Sudbury Chamber of Commerce:*

Mr. Ron Meredith, Manager;  
Mr. John Lindsay and  
Mr. Bob Vitali, Co-Chairman of Advisory Placement Committee.

*From Inco Metals Company:*

Mr. John Moland, Supervisor, Skills Training;  
Mr. Vince Orlando, Superintendent, Employment, Training and Development;  
Mr. Albert Magee, Director, Human Resources and Environmental Services;  
Mr. Milt Jowsey, Assistant Vice-President, Mining and Milling.

*From Falconbridge Nickel Mines Ltd.:*

Mr. Don Smith, Superintendent, Employment and Training;  
Mr. Bill Crawford, Supervisor, Employment and Placement;  
Mr. Bob McCulloch, Co-ordinator, Plants and Services Training.

*From United Steelworkers of American Local 6500:*

Mr. Wayne Fraser and  
Mr. Tom Taylor, members of the Joint Training Committee;  
Mr. Gib Gilchrist, Area Co-ordinator for United Steelworkers for Northeastern Ontario.

*From Nipissing District Industrial Training Advisory Committee:*

Mr. Reg Burgomaster, member of the Board.

*De la Chambre de commerce de Sudbury:*

M. Ron Meredith, gérant;  
M. John Lindsay; et  
M. Bob Vitali, coprésidents du Comité consultatif de placement.

*De Inco Metals Company:*

M. John Moland, surveillant, Formation;  
M. Vince Orlando, surintendant, Emploi, formation et développement;  
M. Albert Magee, directeur, Ressources humaines et services de l'environnement; et  
M. Milt Jowsey, vice-président adjoint, Industrie minière et meunerie.

*De Falconbridge Nickel Mines Ltd.:*

M. Don Smith, surintendant, Emploi et formation;  
M. Bill Crawford, surveillant, Emploi et placement; et  
M. Bob McCulloch, coordonnateur, Usines et formation des services.

*Des métallurgistes unis d'Amérique, local 6500:*

M. Wayne Fraser et  
M. Tom Taylor, membres du Comité mixte de formation; et  
M. Gib Gilchrist, coordonnateur régional des métallurgistes unis du Nord-Est de l'Ontario.

*Du Comité consultatif de formation industrielle du district de Nipissing:*

M. Reg Burgomaster, membre du Conseil d'administration.



*If undelivered, return COVER ONLY to:*  
Canadian Government Printing Office,  
Supply and Services Canada,  
45 Sacré-Cœur Boulevard,  
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

*En cas de non-livraison,*  
*retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:*  
Imprimerie du gouvernement canadien,  
Approvisionnement et Services Canada,  
45, boulevard Sacré-Cœur,  
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

---

## WITNESSES—TÉMOINS

### *From Sudbury 2001:*

Mr. Narasim Katary, Chief Executive Officer.

### *From Association Canadienne-française de l'Ontario:*

Mr. Yves Tassé, Regional Representatives;  
Mr. Marcel Doré, Director of Family Services;  
Mr. Serge Dignard, student at Laurentian University.

*From Women in Action, Sudbury Women's Centre, Women Helping Women, Sudbury N.D.P. Women, Northern Ontario Women's Conference and International Women's Day Coalition:*

Ms. Lee Helmer;  
Ms. Kathleen Lowes.

### *From the Regional Municipality of Sudbury:*

Mr. Don Caveen, Development Officer, Sudbury Regional Development Corporation;  
Mr. George Stanley, Manager, Basco Steel Products Ltd.  
Mr. John T. Koski, President, Cambrian College of Applied Arts and Technology.

*(Continued on preceding page.)*

### *De Sudbury 2001:*

M. Narasim Katary, directeur exécutif.

### *De l'Association-canadienne française de l'Ontario:*

M. Yves Tassé, représentant régional;  
M. Marcel Doré, directeur des services familiaux; et  
M. Serge Dignard, étudiant à l'université Laurentien.

*De Women in Action, Sudbury Women's Centre, Women Helping Women, Sudbury N.D.P. Women, Northern Ontario Women's Conference et International Women's Day Coalition:*

M<sup>me</sup> Lee Helmer; et  
M<sup>me</sup> Kathleen Lowes.

### *De la municipalité régionale de Sudbury:*

M. Don Caveen, agent de développement, Société de développement régionale du Sudbury;  
M. George Stanley, gérant, Basco Steel Products Ltd.  
M. John T. Koski, président, Collège des arts appliqués et de technologie de Cambrian.

*(Suite à la page précédente.)*

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 13

Monday, January 26, 1981

Chairman: Mr. Jim Hawkes

DEPOSITORY LIBRARY MATERIAL

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 13

Le lundi 26 janvier 1981

Président: M. Jim Hawkes

*Minutes of Proceedings and Evidence of  
Sub-Committee A of the Special Committee on*

## Employment Opportunities for the '80s

*Procès-verbaux et témoignages du  
Sous-comité A du Comité spécial sur les*

## Perspectives d'emploi pour les années 80

RESPECTING:

Committee's Order of Reference

CONCERNANT:

Ordre de renvoi du Comité

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)

First Session of the  
Thirty-second Parliament, 1980-81

Première session de la  
trente-deuxième législature, 1980-1981



SUB-COMMITTEE A OF THE  
SPECIAL COMMITTEE ON  
EMPLOYMENT OPPORTUNITIES FOR THE '80s

*Chairman:* Mr. Jim Hawkes

Messrs.

Lonsdale  
Marceau

SOUS-COMITÉ A DU  
COMITÉ SPÉCIAL SUR LES PERSPECTIVES  
D'EMPLOI POUR LES ANNÉES 80

*Président:* M. Jim Hawkes

Messieurs

Tobin—4

(Quorum 3)

*Le greffier du Sous-comité*

Audrey O'Brien

*Clerk of the Sub-Committee*

## MINUTES OF PROCEEDINGS

MONDAY, JANUARY 26, 1981  
(22)

## [Text]

Sub-Committee A of the Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met in Toronto, Ontario at 2:15 o'clock p.m., this day, the Chairman, Mr. Hawkes, presiding.

*Members of the Sub-Committee present:* Messrs. Hawkes, Lonsdale and Marceau.

*Witnesses: From Ontario Teachers' Federation:* Brother Jean-Marc Cantin, President and Mr. W. A. Jones, Secretary-Treasurer. *From Search Technical Services:* Mr. Leonard Steele, Manager. *From Canadian School of Management:* Mr. George Korey, President.

The Sub-Committee resumed its hearings, pursuant to the Order of the Committee made on Wednesday, September 3, 1980 (*See Issue No. 7 of the Minutes of Proceedings and Evidence of the Special Committee on Employment Opportunities for the '80s*).

The witnesses made statements and answered questions.

By unanimous consent, it was agreed,—That the following documents be printed as appendices to this day's Minutes of Proceedings and Evidence:

—a brief submitted by the Ontario Teacher's Federation (*See Appendix "EMPLA-8"*);

—letters submitted by Mr. Leonard Steele from Mr. D. R. Campbell, President of the University of Manitoba and from the Honourable Kevin A. Cosens, Minister of Education in Manitoba (*See Appendix "EMPLA-9"*).

By unanimous consent, it was agreed,—That a document entitled—ATTITUDES IN THE BUSINESS AND HEALTH CARE SECTORS TOWARDS NONTRADITIONAL MANAGEMENT EDUCATION IN ONTARIO—submitted by the Canadian School of Management, be filed with the Clerk of the Sub-Committee as an exhibit (*Exhibit "G"*) and that the summary and conclusions of the document be printed as an appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence (*See Appendix "EMPLA-10"*).

At 4:43 o'clock p.m., the Sub-Committee adjourned to the call of the Chair.

## PROCÈS-VERBAL

LE LUNDI 26 JANVIER 1981  
(22)

## [Traduction]

Le Sous-comité A du Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à Toronto, Ontario, à 14 h 15 sous la présidence de M. Hawkes (président).

*Membres du Sous-comité présents:* MM. Hawkes, Lonsdale et Marceau.

*Témoins: De la Fédération des enseignants de l'Ontario:* Révérend frère Jean-Marc Cantin, président et M. W. A. Jones, secrétaire-trésorier. *Des Services techniques en recherche:* M. Leonard Steele, directeur. *De l'École canadienne de gestion:* M. George Korey, président.

Le Sous-comité reprend ses audiences conformément à l'ordre de renvoi du Comité du mercredi 3 septembre 1980 (*Voir fascicule n° 7 du procès-verbal et des témoignages du Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80*).

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

Du consentement unanime, il est convenu,—Que les documents suivants soient joints aux procès-verbal et témoignages de ce jour:

—mémoire soumis par la Fédération des enseignants de l'Ontario (*Voir Appendice «EMPLA-8»*);

—lettres soumises par M. Leonard Steele de M. D. R. Campbell, président de l'université du Manitoba et de l'hon. Kevin A. Cosens, ministre de l'Éducation du Manitoba (*Voir Appendice «EMPLA-9»*).

Du consentement unanime, il est convenu,—Qu'un document intitulé—ATTITUDES DANS LES SECTEURS DES ENTREPRISES ET DE L'HYGIÈNE FACE À L'ÉDUCATION NON TRADITIONNELLE DE LA GESTION EN ONTARIO—soumis par l'École canadienne de gestion, soit déposé auprès du greffier du Sous-comité comme pièce (*Pièce «G»*) et que le résumé et les conclusions du document soient joints aux procès-verbal et témoignages de ce jour (*Voir Appendice «EMPLA-10»*).

À 16 h 43, le Sous-comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

*Le greffier du Sous-comité*

Audrey O'Brien

*Clerk of the Sub-Committee*

**EVIDENCE**

*(Recorded by Electronic Apparatus)*

Monday, January 26, 1981

• 1425

*[Text]*

**The Chairman:** I will be your chairman for this afternoon. The other subgroup is in the room next door hearing a different set of witnesses.

I am vice-chairman of the task force and a member of Parliament from Calgary, Alberta. To my right is Gilles Marceau, from Jonquières, Quebec, also a vice-chairman of the task force. There are two, and you have them both. The empty chair represents Mr. Tobin—Mr. Lonsdale, who should be with us before much longer. Going back to our original meeting of this committee, I had introduced Mr. Lonsdale as Mr. Tobin on that occasion, and we are back to it again, some three or four months later.

For members of the audience, or our witnesses, the booth at the back is a simultaneous translation booth. You can listen to a translation of the testimony. It can be given in either of the official languages of Canada. In the questioning, for the witnesses there are translation devices on the table.

**An hon. Member:** Free of charge.

**The Chairman:** Free of charge; that is right. There is no cost for those devices.

I will address the witnesses in English and Mr. Marceau characteristically does so in French, so if you are familiar with both languages, fine; if you are not, please use the translation device as necessary.

It is important to remember, if you have not testified before, that the written record is a verbatim transcript and therefore it is important that you do not talk unless the red light is on on your microphone. It is helpful to those who transcribe if you identify yourself on each occasion just prior to speaking. If you just say your name, that is of assistance to the transcription. It is also of assistance to the translation and the transcription if you speak reasonably slowly. That may be your characteristic pattern, it may not. But if you speak too quickly, then it does cause some problem with the mechanics.

We have four witnesses to hear this afternoon. Our time schedule is between 2.00 and 5.00. If we are going to treat each witness equally, that leaves us with something approaching 45 minutes for each delegation. A pattern which would be useful would be if you could restrict your opening comments to 15 minutes and allow about 30 minutes for questioning. There is nothing firm on that, but I think it is important that we understand our parameters.

The written material you provide us with can be included, in most instances, verbatim in the transcript, but you would have to guide us on your wishes in that regard. If you would like what looks to me like a fairly short brief you are presenting to be included verbatim in our record, we can do so, and that might allow you just to highlight that presentation in your oral

**TÉMOIGNAGES**

*(Enregistrement électronique)*

Le lundi 26 janvier 1981

*[Translation]*

**Le président:** C'est moi qui assurerai la présidence cet après-midi. L'autre sous-groupe est installé dans la pièce voisine pour y entendre un groupe différent de témoins.

Je suis vice-président du Comité et député de Calgary (Alberta). J'ai à ma droite M. Gilles Marceau, de Jonquières (Québec), qui est l'autre vice-président de notre Comité; vous les avez donc tous les deux avec vous aujourd'hui. La chaise vide est celle de M. Tobin, ou plutôt M. Lonsdale, qui ne devrait pas tarder à se joindre à nous. Lors de notre première réunion, j'avais confondu M. Lonsdale avec M. Tobin, au moment des présentations, et voilà que je refais la même erreur, trois ou quatre mois plus tard.

Pour la gouverne des membres du public et des témoins, la cabine qui se trouve au fond de cette salle est une cabine de traduction simultanée. Vous pouvez donc entendre les témoignages dans l'une ou l'autre des deux langues officielles du Canada. Les casques d'écoute placés sur la table sont à la disposition des témoins qui peuvent s'en servir au moment des questions.

**Une voix:** Et gratuitement, avec ça.

**Le président:** En effet. L'usage de ce matériel est gratuit.

Je m'adresserai aux témoins en anglais et M. Marceau, lui, s'exprime en français. Donc, si vous connaissez les deux langues, pas de problème. Sinon, veuillez utiliser l'équipement mis à votre disposition.

Si c'est la première fois que vous comparez comme témoins, il importe que vous vous souveniez qu'il s'agit d'une transcription littérale et que vous ne devez parler que lorsque le voyant rouge de votre micro est allumé. Présentez-vous chaque fois que vous allez prendre la parole, cela aidera les transcripteurs. La simple mention de votre nom leur sera utile. Le travail des transcripteurs et des interprètes se trouvera également facilité si vous ne parlez pas trop vite; cela peut d'ailleurs être votre façon habituelle de vous exprimer. Mais si votre débit est trop rapide, cela risque de créer des problèmes.

Quatre témoins doivent comparaître au cours de l'audience de cet après-midi qui se tiendra de 14 h à 16 h. Si nous voulons faire équitablement les choses, cela risque d'en donner environ 45 minutes par délégation. Il serait bon de procéder de la manière suivante: limiter vos remarques d'introduction à un quart d'heure, et réserver une demi-heure aux questions. Vous n'avez pas besoin de vous y conformer de manière rigide mais je pense qu'il est important que nous comprenions bien les limites de l'épure.

Le mémoire que vous nous remettez, peut être, dans la plupart des cas, incorporé verbatim, à la transcription des notes de l'audience, mais vous aurez à nous faire part de vos vœux dans ce domaine. Si vous voulez que votre mémoire, qui me paraît assez court, soit reproduit mot pour mot, rien ne s'y oppose, et vous pourrez ainsi vous contenter d'en présenter



## [Texte]

comments. It is your choice. You may read the entire brief or you may summarize it and we can include it as handed to us.

**Mr. W. A. Jones (Secretary-Treasurer, Ontario Teachers' Federation):** I do not intend to read the entire brief, Mr. Chairman, but we will allude to certain sections, possibly, which may be added as an appendix to our presentation, if that is a possibility.

**The Chairman:** Yes. I will turn the floor over to you, and you can proceed to testify for the public record.

**Brother Jean-Marc Cantin (President, Ontario Teachers' Federation):** Thank you, Mr. Chairman. On behalf of the Ontario Teachers' Federation, and as its President, I want to express my appreciation to the members of the task force for allowing us this opportunity to present our submission, copies of which I understand have been made available to you in both English and French.

Sitting beside me, Mr. Chairman, is Mr. William Jones, the Secretary-Treasurer of the Ontario Teachers' Federation. Mr. Jones was instrumental in the preparation of our brief and will be assisting me in this presentation. But before to allowing him to speak to the contents of our brief, I would appreciate making a few very general comments.

## • 1430

Je voudrais d'abord, monsieur le président, vous exprimer, au nom de la Fédération, la satisfaction que nous ressentons devant le fait que le gouvernement fédéral ait entrepris une telle étude. Mes fonctions habituelles de responsable d'une section d'orientation dans une école secondaire d'Ottawa me permettent d'entrer en contact quotidiennement avec les étudiants du cycle secondaire qui me confrontent régulièrement avec leurs questions et leurs problèmes. Il m'est très évident que, mises à part les difficultés inhérentes au stade de l'adolescence, les problèmes qui reviennent le plus souvent à la surface sont ceux qui ont trait au choix éventuel d'une carrière, au programme d'étude qui y conduit et, précisément, à l'accès au travail une fois les études préparatoires complétées.

Je puis vous assurer que le problème de l'accès au monde du travail préoccupe davantage nos étudiants à mesure qu'approche la fin du cycle secondaire et que s'impose le choix d'un programme postsecondaire apte à préparer à la carrière envisagée. Le problème devient plus critique lorsque la décision est prise de quitter les études immédiatement après la douzième ou la treizième année et il atteint souvent un état de crise lorsque l'étudiant choisit ou se voit obligé d'abandonner ses études avant même la fin du cycle secondaire. Car une fois lancé dans le monde du travail, l'étudiant se rend vite compte que les emplois sont rares, très rares, et qu'il a souvent peu à offrir aux employeurs éventuels. A la suite de ces propos, je dirai simplement, monsieur le président, que nous fondons de grands espoirs sur le travail que vous entreprenez en vue d'étudier et de revoir les possibilités d'emplois pour la décennie qui commence. Je voudrais vous assurer de la collaboration de notre Fédération dans la poursuite de vos objectifs.

Allow me, Mr. Chairman, to draw to your attention two major thrusts identified in our brief. The first has to do with the need we perceive for the federal government to commit itself to work even more closely with provincial and local

## [Traduction]

oralement les grandes lignes. Vous avez le choix: lire votre mémoire en entier ou le résumer, et nous le reproduirons tel quel.

**M. W. A. Jones (secrétaire général de l'Ontario Teachers' Federation):** Je n'ai pas l'intention de lire notre mémoire en entier, monsieur le président, mais nous en reprendrons peut-être certaines sections, et nous aimerions que nos commentaires soient présentés en annexe, si cela est possible.

**Le président:** Oui. Vous avez maintenant la parole; votre témoignage va être enregistré.

**Frère Jean-Marc Cantin (président de l'Ontario Teachers' Association):** Merci, monsieur le président. Au nom de l'Ontario Teachers' Association et en tant que président, je tiens à remercier les membres du Comité de nous donner aussi l'occasion de présenter notre mémoire, dont des copies en anglais et en français vous ont déjà été remises, je crois.

J'ai près de moi M. William Jones, Secrétaire-trésorier de l'Ontario Teachers' Federation. M. Jones a joué un rôle important dans la préparation de notre mémoire et me secondera dans cette présentation. Mais avant qu'il ne vous parle du contenu de notre document, j'aimerais présenter quelques remarques de caractère très général.

First of all, Mr. Chairman, on behalf of the Federation, I want to express our appreciation for the government's decision to undertake such a study: Being in charge of a guidance section in an Ottawa secondary school allows me to have daily contacts with students who come to me with their questions and their problems. It is very obvious to me that, aside from the specific problems with which adolescents have to wrestle, those they are most constantly concerned with relate to the choice of a career or a suitable program, and specifically, to their access to the world of work when they have completed their preparatory studies.

I can assure you that the problem of access to the world of work becomes more of a concern for our students as they approach the end of their secondary studies and are faced with the choice of a post-secondary program that is suitable to their career plans. The problem is compounded when they decide to quit after the twelfth or thirteenth year, and often becomes critical when they decide to quit before the end of their secondary studies, or have to do so. Once they are thrown upon the work market, they soon realize that jobs are very scarce and that they do not have much to offer to their potential employers. To conclude, I would simply like to say, Mr. Chairman, that we are very hopeful that you will succeed in your study and review of job opportunities in this new decade. I want to assure you of the support of our Federation in the pursuit of your goals.

Permettez-moi, monsieur le président, d'appeler votre attention sur les deux grandes lignes directrices de notre mémoire. La première a trait au fait que nous considérons comme une nécessité pour le gouvernement fédéral de s'engager à travail-

*[Text]*

groups in the identification of needs at the local level and in the development of programs to answer these needs. Really, this insistence on the importance of working very closely with people at the local level is one point that we would like to make very strongly. In our view the role of the federal government is to monitor employment situations at the national level, perhaps to identify programs that are working well in certain areas, to share this information with provincial and local groups and to provide resources to assist in finding equally effective ways of dealing with the problems identified at the local level.

The second point I want to make briefly is of particular interest to us as representatives of the teaching force. Mr. Chairman, you are no doubt aware of the discussions that have been going on for a number of years as to the role of the schools in the preparation of students for the eventual access to the work world. On the one hand, many parents and many educators still claim that schools need adopt a more humanistic approach to education and gear it to the preparation of students for what might be called the lifelong education process with actual job training skills as only part of the curriculum. Yet another group identifies the responsibility of the school in the preparation of students with programs more clearly in tune with access to business and industry. Here the major thrust is on learning specific job skills related to the world of work.

• 1435

Monsieur le président, la Fédération a toujours maintenu une position qui se situe au centre de ce continuum et nous espérons fortement que votre commission aidera sinon à trancher le débat du moins à identifier plus clairement le rôle de l'école afin que tous ensemble, les représentants des divers paliers gouvernementaux, les représentants des conseils scolaires, des enseignants et des autres professionnels de l'éducation avec, bien sûr, les représentants de la communauté, y inclus les représentants de l'industrie et du commerce, nous nous mettions à la tâche afin de procurer les meilleures chances de préparation et d'accès au travail, non seulement aux jeunes, mais aussi à tous ceux qui sont à la recherche de travail.

Before allowing Mr. Jones to add his comments, Mr. Chairman, may I point out that the Ontario Teachers' Federation supports all of the recommendations brought forth by the Canadian Teachers' Federation in a presentation I believe they made to the task force on October 10. So, then, Mr. Chairman, please allow Mr. Jones to add a few words.

**The Chairman:** Go ahead, Mr. Jones.

**Mr. W. A. Jones (Ontario Teachers' Federation):** Mr. Chairman, I would make a few points of clarification. I am going to speak to our submission and I will be referring to certain points in there.

First of all, I want to make it clear that we are representing all of the teachers of the province. They number about 104,000

*[Translation]*

ler encore plus étroitement avec les groupes provinciaux et locaux afin de déterminer les besoins au niveau local et d'élaborer les programmes pour y répondre. Nous insistons tout particulièrement sur l'importance de travailler en étroite liaison avec les gens sur le plan local. A notre avis, le rôle du gouvernement fédéral est de surveiller de près la situation de l'emploi au niveau national, d'identifier peut-être les programmes qui donnent de bons résultats dans certains domaines, de faire partager cette information aux groupes provinciaux et locaux et de fournir les ressources nécessaires pour les aider à trouver des méthodes également efficaces pour régler les problèmes détectés au niveau local.

Le second point que je veux brièvement évoquer présente un intérêt tout particulier pour les représentants du corps enseignant que nous sommes. Vous êtes certainement au courant, monsieur le président, des discussions qui se poursuivent depuis des années sur le rôle des écoles dans la préparation des étudiants à l'accès au monde du travail. D'un côté, vous avez un nombre important de parents et d'enseignants qui maintiennent que les écoles devraient adopter un point de vue plus humaniste à l'égard de l'éducation et préparer les étudiants à ce que l'on pourrait appeler un processus d'éducation permanent, système dans lequel l'acquisition des connaissances orientées vers l'emploi ne constitue qu'une partie du programme. Un autre groupe au contraire estime que l'école doit préparer les étudiants en leur offrant des programmes beaucoup plus nettement orientés vers l'accès au monde des affaires et de l'industrie. Dans le deuxième cas, l'accent est mis sur l'acquisition de compétences définies directement reliées au monde du travail.

Mr. Chairman, our Federation has always held a middle-of-the-road position in this ongoing process and we strongly hope that your Committee, while it will not settle the debate, will contribute to a clearer identification of the role of the school, so that, together with the representatives of the various government levels, those of the schoolboards, of the teachers and of other professionals in the field of education, with the participation of the community representatives, naturally, as well as those of industry and trade, we shall get down to the business of providing the young and all those who are looking for work, with better training opportunities and access to employment.

Avant de céder la parole à M. Jones, monsieur le président, je tiens à souligner le fait que l'Ontario Teachers' Federation appuie toutes les recommandations présentées par la Canadian Teachers' Federation dans un mémoire soumis à votre Comité le 10 octobre. Avec votre permission, monsieur le président, M. Jones va maintenant ajouter quelques mots.

**Le président:** Allez-y, Monsieur Jones.

**M. W. A. Jones (Ontario Teachers' Federation):** monsieur le président, j'aimerais préciser un certain nombre de choses. J'ai l'intention de commenter le contenu de notre mémoire et de me référer à certains des points qu'il contient.

Tout d'abord, je tiens à ce qu'il soit bien entendu que nous représentons tous les enseignants de la province. Ils sont

## [Texte]

but, particularly for your information, Mr. Chairman, we are organized a bit differently than teachers are organized in other parts of the country. I was pleased to note that tomorrow—I had hoped they would follow us today—the Ontario Secondary School Teachers' Federation, which is an affiliate of ours, will be making its submission. I wanted to point out that their submission will be particularly important and will likely be more detailed than ours because they represent the teachers who, by and large, do most of the teaching of vocational subjects in the secondary schools in Ontario.

There are two other groups of teachers. There are those Francophone teachers who teach in the French language schools and also teach vocational and occupational subjects. To a lesser degree, there are those members of the English Catholic system where they may have vocational programs in the public nine and ten parts of the secondary schools and in the private part of their secondary schools, the Roman Catholic schools.

Brother has pretty well emphasized the points that we want to make. I should say it is a bit ironic that you may have some questions to ask us about the job of teaching, employment opportunities in teaching. The irony is that usually when we are on a public platform we see ourselves as advocates for students as opposed to advocates for teachers and it is not that we are not advocates for teachers but it is a sort of twist in approach so if you have some questions about that we would be pleased to entertain them during the question period.

On page one we make particular reference to employment opportunities for youth but then we use a quote from a publication from the Ontario Economic Council which suggests that to deal with any one segment of society in isolation from the others causes skewing. One has to deal with those problems in the context of over-all policies.

• 1440

On page 2, I think the main point we want to make there—and it is one thing that pleases us about the task force—is that we see the task force as bringing together a great variety of points of view.

One of the major problems is that all sorts of groups have all sorts of things to say about the employment opportunities problems, but many of them seem to substitute that for actions to deal with the problems. It is not that a lot of action necessarily creates or provides solutions, but it is pretty clear that a lot of talk, without any action at all, does little in a practical way to solve problems.

On page 3, we refer to community industrial training committees. I am not sure whether any of the committee members here were in Ontario when, I understand, the chairman visited some centres in Ontario within the last couple of weeks. Windsor was one place where I think the chairman visited the

## [Traduction]

environ 104 000 mais, pour votre gouverne, monsieur le président, j'ajouterai que notre organisation diffère un peu de celle des enseignants des autres régions de notre pays. J'ai noté avec plaisir que demain—j'avais espéré qu'elle nous succéderait aujourd'hui—l'Ontario Secondary School Teachers' Federation, qui est membre de notre organisation, viendra elle aussi témoigner. Ce que je voulais souligner c'est que leur témoignage sera particulièrement important et probablement plus détaillé que le nôtre car leur fédération représente les professeurs qui, d'une façon générale, assurent l'essentiel de l'enseignement des matières professionnelles dans les établissements scolaires ontariens.

Il existe également deux autres groupes d'enseignants. Il y a les enseignants francophones qui travaillent dans les écoles de langue française et qui enseignent également les disciplines professionnelles. A un degré moindre, il y a les membres des écoles catholiques anglaises qui peuvent offrir un enseignement professionnel en neuvième et dixième années des écoles secondaires publiques et dans leurs écoles secondaires privées.

Le Frère Cantin a déjà insisté sur les points que je veux moi-même souligner. Je dois dire qu'il y a une certaine ironie dans le fait que vous ayez peut-être des questions à nous poser sur la profession d'enseignant, et sur les perspectives d'emploi dans ce domaine. L'ironie tient à ce que d'habitude, lorsque nous intervenons en public, nous nous considérons comme les défenseurs des étudiants et non ceux des enseignants; ce n'est pas que nous ne défendions pas ceux-ci mais c'est en quelque sorte renverser le problème et si vous avez des questions à poser là-dessus nous serons heureux de les prendre en considération.

A la page 1 de notre mémoire nous abordons la question des perspectives d'emploi pour les jeunes mais nous utilisons ensuite une citation extraite d'une publication de l'Ontario Economic Council selon laquelle il y a distorsion lorsque l'on essaie de traiter d'un segment de la société en l'isolant de tous les autres et qu'il faut aborder ces problèmes dans le cadre de politiques d'ensemble.

Le point essentiel de la page 2... est que nous voyons en lui un outil de rapprochement de points de vue extrêmement divers.

Un des problèmes majeurs tient au fait que toutes sortes de groupes ont toutes sortes de choses à dire sur les perspectives d'emploi, mais que beaucoup d'entre eux semblent accorder plus d'importance aux paroles qu'à l'action. Ce n'est pas qu'une activité débordante amène nécessairement des solutions, mais il est manifeste que lorsque l'on parle beaucoup et que l'on ne fait rien, on arrive rarement à résoudre les problèmes.

Page 3, nous parlons des comités communautaires de formation industrielle. Je ne suis pas certain que des membres du Comité se trouvaient en Ontario lorsque le président a, je crois, rendu visite à un certain nombre de centres de cette province au cours de ces deux dernières semaines. Je crois qu'il a



## [Text]

community industrial training committee. I did have the opportunity, Mr. Chairman, to appear before you with the Canadian Chamber of Commerce education committee in Ottawa. I think it will not be strange to see us reinforcing a few of the points they made in their submission, namely, those concerning community industrial training committees or councils.

One recent example, to illustrate the effectiveness of local decision making, was the decision made in northwestern Metropolitan Toronto, where a number of local industries did come together to identify their needs; having identified them, each of the companies made a commitment to employ persons who, in fact would participate in a training program if it were developed. I understand that the facility for that training program is being looked after now. I think it demonstrates the kind of thing that we are trying to reinforce here, local identification. That is not to say that an over-all policy or development program should not be in place, but local identification is important to that.

Also, on page 3, we continue to be a bit disappointed that, to the best of our knowledge, the report of the Ontario Manpower Commissioner has not been released. However, we learned just today that the provincial Cabinet committee is holding a special meeting, tomorrow morning at 10 o'clock, to announce some new initiatives that I understand the provincial government proposes to put in place. Whether or not the Ontario Manpower Commissioner's report will be released at that time, I have no idea, but I suspect that it will be one of the main building blocks for whatever position or positions the government announces tomorrow.

On page 4, reference is made to the publication *Polytechnic Education in Ontario*. It is true that it is at a level beyond the secondary school, but we felt that the questions raised in that report, and particularly the information in that report, were pertinent to the concerns of the committee.

On page 6, we get into, I think, what is one of the most sensitive points of all—it is a sensitive point for representatives of the teachers—and that is the point a brother was alluding to, the significant difference that exists between the goals and aspirations of parents, students, school administrators, and teachers themselves. In it we refer to a Manitoba study that was done a few years ago and then to the Ontario Secondary School Teachers' Federation Study which was done in 1976, and in both instances the studies indicate that the perception of parents and students is somewhat different than the perceptions of teachers and administrators as to what the function of the school should be. Putting it simply, parents in particular see the schools as being job-oriented institutions; students to a lesser degree, administrators and principals who have a larger overview to a lesser degree, and teachers a lesser degree still. They see themselves as preparing—in better phrases than I am using—in preparing students for life, which includes the world

## [Translation]

notamment visité le centre de Windsor. J'ai déjà eu l'occasion, monsieur le président, de comparaître devant vous avec le Comité sur l'éducation de la Chambre de commerce canadienne à Ottawa. Cela ne vous surprendra donc pas de nous voir mettre de nouveau l'accent sur un certain nombre des arguments présentés à cette occasion, notamment en ce qui concerne les comités ou conseils communautaires de formation industrielle.

Je vais vous donner un exemple de l'efficacité des prises de décisions au niveau local. C'est celui de la décision prise dans le nord-ouest du Toronto métropolitain, lorsqu'un certain nombre d'industries locales se sont réunies pour identifier leurs besoins, et où, une fois cela fait, chacune de ces sociétés s'est engagée à employer les personnes qui participeraient effectivement à un programme de formation si celui-ci était créé. Je crois savoir qu'en ce moment même on s'occupe de trouver les installations nécessaires. Vous avez là, à mon avis, la preuve de ce que nous essayons de souligner ici, l'importance de l'identification au niveau local. Cela n'exclut pas la mise en place d'une politique ou d'un programme de développement d'ensemble, mais l'identification au niveau local demeure indispensable.

À la page 3, nous exprimons de nouveau notre déception de voir qu'à notre connaissance, le rapport du commissaire de l'Ontario Manpower n'a pas encore été publié. Nous venons cependant d'apprendre aujourd'hui que le Comité du Cabinet provincial doit tenir une réunion spéciale demain matin à 10 heures, pour annoncer un certain nombre d'initiatives nouvelles que les autorités provinciales se proposent de prendre. Le rapport du commissaire de l'Ontario Manpower sera-t-il communiqué à ce moment-là, je n'en ai pas la moindre idée; j'ai l'impression qu'il constituera un des éléments clés des positions, quelles qu'elles soient que le gouvernement annoncera demain.

Page 4, nous faisons allusion à la publication d'un rapport sur l'enseignement polytechnique en Ontario. Il est vrai que nous nous plaçons là à un cran au-dessus du niveau de l'enseignement secondaire, mais nous estimons que les questions soulevées dans ce rapport, et en particulier l'information qu'il contient, relèvent des préoccupations du Comité.

Page 6, nous abordons ce qui, à mon sens, est l'un des points les plus délicats... Il l'est en tout cas pour les représentants des enseignants... et c'est ce à quoi Frère Cantin faisait allusion. Il s'agit de la différence profonde qui existe entre les buts et les aspirations des parents, des étudiants, des administrateurs scolaires, et des enseignants eux-mêmes. Nous nous référons sur ce point à une étude manitobaine faite il y a quelques années, puis à l'étude de l'Ontario Secondary Schools Teachers Federation effectuée en 1976. Dans les deux cas, ces études montrent que la fonction de ce que devrait être l'école est perçue de manière sensiblement différente par les parents et les étudiants d'une part et par les enseignants et administrateurs de l'autre. Pour dire la chose en deux mots, les parents en particulier considèrent les écoles comme des établissements orientés vers l'emploi; les étudiants un peu moins; les administrateurs et les directeurs d'établissements qui ont une meilleure vue d'ensemble de la situation, un peu moins encore, et les

## [Texte]

of work and so on, but we see that as one of the really difficult points for any government to deal with in terms of policy. Finally, on pages 7 and 8 we refer to a more recent study, that by Dr. Harvey of the Ontario Institutes for Studies in Education, which was done for the Ministry of Universities here in Ontario, dealing with employer-sponsored training. It seems to me he has pretty clearly struck upon the things, I am sure you have identified in terms of willingness or reluctance on the part of industries to get into their own kinds of skill-training programs.

• 1445

So having said all of that, Mr. Chairman, I do not think we have anything to add and we might be wiser to leave the balance of our time open to attempting to answer questions from the committee.

**The Chairman:** Thank you very much. I am just trying to get an idea of the time. Maybe three of us could take about six or seven minutes each and then there may be time for a supplementary if something else surfaces. We will start with Gilles.

**M. Marceau:** Merci, Jim.

Je voudrais tout d'abord vous féliciter pour être venu représenter les deux groupes fondateurs de ce pays, et d'avoir présenté votre projet dans les deux langues officielles.

C'est intéressant et, monsieur Cantin, je voudrais d'abord vous poser une question fondamentale. Vous dites que les jeunes sont préoccupés par l'accès au travail. Est-ce que vraiment les jeunes d'aujourd'hui ont le même désir de travailler qu'autrefois ou les jeunes veulent-ils s'engager dans la vie d'une façon différente? Je m'adresse à quelqu'un qui vit dans le milieu, et je ne porte pas de jugement. Je voudrais savoir si fondamentalement le même désir de travailler existe ou si cela a évolué dans une autre direction?

**M. Cantin:** Si vous permettez, monsieur le président, votre question est de fait très fondamentale, monsieur Marceau, parce qu'elle nous oblige à nous poser la question à savoir si effectivement les programmes que nous avons dans nos écoles répondent aux aspirations fondamentales des jeunes.

J'ai fait allusion à mon travail de conseiller en orientation, et je dois vous avouer que je me suis souvent posé cette question-là, à savoir si les aspirations de nos jeunes étaient celles, par exemple, de ma génération face au monde du travail. J'ai aussi fait allusion au fait que le problème de l'accès au monde du travail devient plus aigu à mesure que les jeunes approchent la fin du cycle secondaire, qu'ils approchent le niveau collégial ou universitaire. Il y a donc tout un groupe d'étudiants qui, à mon avis, ne semblent pas se préoccuper davantage du problème de la vocation, de la carrière, du monde du travail, et ce sont ceux qui très souvent vont laisser l'école avant la fin du cycle secondaire. Ce sont ceux que l'on perd en Ontario, par exemple, après la 9<sup>e</sup> année et la 10<sup>e</sup>

## [Traduction]

enseignants, presque pas. Ils estiment que leur rôle est de préparer—ils diraient cela mieux que moi—les étudiants pour la vie, ce qui comprend le monde du travail et tout le reste, mais à notre avis, c'est là un des points les plus difficiles auxquels peut avoir affaire un gouvernement quel qu'il soit lorsqu'il s'agit d'établir des politiques. Finalement, pages 7 et 8, nous évoquons l'étude plus récente faite par M. Harvey, de l'Ontario Institute for Studies in Education, pour le compte du ministère des Universités ontarien. Cette étude porte sur la formation patronnée par les employeurs. Il me semble que M. Harvey a mis le doigt sur la bonne volonté ou la réticence des industries à s'embarquer dans leurs propres programmes de formation, et ce sont là des choses que vous avez déjà notées, j'en suis certain.

Ceci dit, monsieur le président, je pense que nous n'avons plus rien à ajouter et qu'il serait préférable de consacrer le temps qu'il nous reste aux questions du Comité.

**Le président:** Merci beaucoup. J'essaie simplement de me faire une idée du temps qui nous reste. Trois d'entre nous pourraient peut-être prendre six ou sept minutes chacun et cela nous laissera peut-être un peu de temps pour donner la parole à une personne supplémentaire si un autre point se dégage. Commençons par Gilles.

**Mr. Marceau:** Thank you, Jim.

First of all, I want to congratulate you for representing the two founding groups of our nation, and for using both official languages in your presentation.

It was most interesting and I would like to ask you a basic question, Mr. Cantin. You said that young people are worried about access to the world of work. Do they really have the same desire to work, to-day, or are they looking for a different type of challenge? I am talking to someone who lives among young people and I am making no judgment. What I would like to know is whether there still is basically the same desire to get a job or whether the current trend is leading away from this?

**Mr. Cantin:** With your permission, Mr. Chairman, I would like to say that your question bears on a truly fundamental issue, Mr. Marceau, because it requires us to ask ourselves if our school programs effectively meet the basic aspirations of these young people.

I alluded to the fact that I was a guidance counsellor, and I must confess I have often asked myself if the young people of today have the same aspirations as those of my generation, in relation to the world of work. I also mentioned the fact that the problem of access to this world of work becomes more acute as they are getting closer to college or university level. So, there is a whole group of students, who, to me, do not seem to be more concerned with vocation, career, the world of work and who are the ones who often drop out before the end of their secondary studies. They are the students that quit, in Ontario for instance after the ninth or tenth year. They often are young people who become disgruntled. They sometimes come back to us, and I would say that in the last few years,



*[Text]*

année. Ce sont souvent des jeunes qui sont désabusés. Nous les retrouvons parfois, parce qu'ils nous reviennent à certains moments. Et je dirai que dans les dernières années ce phénomène-là s'est encore plus accentué. Le jeune, à un moment donné décide de quitter les études pour aller travailler, et s'aperçoit qu'il n'a pas l'accès facile au monde du travail, qu'il n'y est pas préparé, il décide de revenir.

• 1450

Quant aux autres, quant à ceux qui complètent le cycle d'études, personnellement, je ne vois pas de différence marquante entre leurs attentes et les nôtres. Ce que je ressens cependant c'est beaucoup plus d'inquiétude quant à l'accès au monde du travail proprement dit, et peut-être moins à la carrière comme telle. Chaque année, j'ai des étudiants qui me disent par exemple: J'entends poursuivre des études en technologie ou j'entends poursuivre des études en droit ou en médecine peu importe, pourriez-vous m'assurer, monsieur, que quand j'aurai fini mon cycle d'études, j'aurai effectivement accès à un job? Cette préoccupation-là me paraît plus prononcée dans ces dernières années. Je ne sais pas si cela répond à votre question.

**Mr. Marceau:** C'est la même préoccupation, avec certaines orientations différentes.

**Mr. Cantin:** Et j'ajouterais, si vous me le permettez, monsieur le président, le besoin aussi pour le jeune d'axer son projet de carrière sur différentes possibilités. Quand j'ai fait mes études secondaires, assez tôt dans mon projet, j'ai identifié la carrière d'enseignant comme étant celle que je voulais poursuivre, et cela devenait relativement facile d'y accéder. Pour les jeunes d'aujourd'hui ils doivent éventuellement se préparer à plus d'une carrière et certainement à affronter une compétition plus féroce quant à l'accès direct au monde du travail.

**Mr. Marceau:** Est-ce que vous considérez, monsieur Cantin que justement le milieu scolaire, tout en admettant et en reconnaissant d'emblée l'importance du domaine théorique, ne donne pas assez de possibilités aux jeunes dans le domaine pratique? Pensez-vous que le domaine scolaire devrait s'adapter davantage à la réalité actuelle, qui est celle de ceux qui, pour trouver un emploi, doivent avoir un certain entraînement pratique. Quand ils arrivent sur le monde de travail on leur demande avez-vous de l'expérience? Ils disent, «je n'en ai pas, j'arrive!». Donc, vous reviendrez quand vous aurez de l'expérience! Alors, c'est un cercle vicieux.

Est-ce que vous pensez que le milieu scolaire ne devrait pas s'adapter davantage aux réalités modernes qui sont un entraînement pratique même au niveau secondaire?

**Mr. Cantin:** Je suis comme l'est d'ailleurs la Fédération, de ceux qui croient qu'il faut envisager une position mioteyenne, je dirai. L'école a sûrement un rôle important à jouer quant à la préparation à la vie dans le sens large, mais il me paraît très évident que nous avons une responsabilité peut-être plus grande aujourd'hui de préparer nos jeunes au monde du travail. Je vois des efforts qui sont entrepris pour instaurer dans les écoles secondaires, tout au moins, des programmes qui sont peut-être plus accentués vers l'acquisition d'aptitudes, de skills qui permettent l'accès au monde du travail. Je ne pense

*[Translation]*

this phenomenon has become more frequent. Young people decide at a certain time to quit school and get a job, and when they realize how difficult it is to break on the job market and how badly prepared they are, they decide to come back to school.

As for the students who complete their secondary studies, I personally do not see any marked difference between their expectations and those of the students of our generation. What is of much more concern to me, is their chances of finding employment, rather than their career per se. Each year, students tell me things like: I intend to carry on with my technology studies, or I intend to carry on with my law, or medical, studies, or whatever. Sir, can you guarantee that when I have completed my studies, I shall definitely get a job? That is what they seem to have been most concerned with, during the last few years. Does that answer your question?

**Mr. Marceau:** It is the same type of concern, although with various orientations.

**Mr. Cantin:** I would say too, if I may, Mr. Chairman, that young people feel the need to consider various options when they plan their careers. Early in my secondary studies, I decided that I wanted to become a teacher, because it was relatively easy to achieve this goal. To-day's young people may have to train for more than one career and to face fiercer competition to get a job.

**Mr. Marceau:** Do you feel that, although they recognize the importance of theoretical knowledge, our schools do not make enough allowance for practical training? Do you think that they should become more attuned to to-day's world, in which, in order to find a job, you must have some form of practical training? When they go out looking for a job, they are asked, have you any work experience? And their answer is, "I haven't got any, I just arrived!". Well, come back when you have acquired some experience! As you can see, it is a vicious circle.

Don't you think that schools should be better adapted to the world of to-day which requires that you get some practical training, even in high school?

**Mr. Cantin:** Like our Federation, I believe that we should take a middle of the road position—School definitely has an important part to play in preparing youth for life, in general terms, but we have an even greater responsibility to-day to train our young people for the world or work. Programs are being developed, at least in secondary schools. They may put more emphasis on the acquisitions of those skills which will facilitate access to employment. I do not think that we have completed a full inventory of all opportunities, and I feel that we, as teachers, as professionals, but also the governments,



## [Texte]

pas que nous ayons fait l'inventaire de toutes les possibilités, et je pense que nous devons nous pencher nous comme enseignants, comme professionnels mais aussi les gouvernements comme responsables très souvent de l'instauration des programmes, sur des moyens d'assurer à nos jeunes une meilleure préparation au monde immédiat du travail.

**M. Marceau:** Vous avez fait allusion à des solutions qui sont coopératives, autrement dit qui exigent une collaboration à tous les niveaux. Est-ce qu'au niveau de votre organisme vous estimez que le palier fédéral utilise suffisamment vos services et vos expertises? Et, comme question additionnelle: est-ce que dans les écoles, on explique les programmes fédéraux aux étudiants? Ou, se limite-t-on aux instructions de choses générales, n'est-ce pas... Les programmes fédéraux tels qu'ils existent, les explique-t-on aux jeunes pour les préparer justement à les utiliser. Ce matin on vous disait que les jeunes n'avaient pas accès aux programmes et que vraiment cela ne collait pas à la réalité?

**M. Cantin:** Je vais vous parler avec mon expérience de conseiller en orientation à Ottawa, ce qui me permet quand même d'avoir un accès peut-être plus facile avec les bureaux du gouvernement fédéral, pour vous dire que oui. De fait, nous tentons par tous les moyens lorsque nous organisons par exemple des journées de carrière, lorsque nous organisons des programmes d'initiation au monde du travail, nous tentons, à Ottawa, d'ouvrir les yeux de nos jeunes sur les possibilités qui sont offertes. A mesure que je m'éloigne d'Ottawa, j'ai l'impression que cette communication avec le gouvernement fédéral devient plus difficile. Je suis personnellement au courant de certains programmes qui sont mis sur pied par le gouvernement fédéral, notamment au niveau de la main-d'œuvre, par exemple. Il s'agit de programmes d'initiation au monde du travail. Mon école a même participé à l'élaboration d'un de ces programmes. Je ne suis pas encore convaincu que dans l'ensemble de la province on a facilement accès à ces matériels et qu'on en fait usage. Je pense que traditionnellement, et c'est peut-être naturel, la communication se fait plus aisément, en ce qui touche l'éducation, avec le gouvernement provincial.

• 1455

Merci.

**M. Marceau:** Merci, pour le moment.

**The Chairman:** Thank you. Mr. Lonsdale?

**M. Lonsdale:** Thank you, Mr. Chairman. A while back, only last week as a matter of fact, I was at an apprenticeship council meeting in British Columbia. A lot of the tradesmen there were talking about approaches in education—I think you have addressed some of it to some extent—and that certain changes have to be made in the educational system. I know we hear a lot about returning to the basics, the reading and the writing and arithmetic and that kind of philosophy, but these people in British Columbia suggested that perhaps instead of making reading and writing and those other things compulsory to high school or secondary school or public school, that perhaps trades courses should be made compulsory, and more particularly, that trades courses and technical courses, as you call them, be made compulsory for both boys and girls so that

## [Traduction]

which often are responsible for setting up programs, should give more thought to helping the young prepare better for the world of work.

**Mr. Marceau:** You alluded to a cooperative approach to these problems, one that would involve cooperation at all levels. From the standpoint of your organization, do you feel that the federal government makes enough use of your services and your expertise? Also, are federal programs explained to students, in schools? Does one stick to generalities? ... instead of explaining what they are all about so that the students can make the best use of them? We were told this morning that young people did not have access to these programs and that the whole situation was unrealistic?

**Mr. Cantin:** Based upon my experience as a guidance counsellor in Ottawa, who, as such, has easier access to the offices of the federal government, I would say that we are trying to do it. As a matter of fact, we are trying our best. When, for example, we organize career orientation days, when we organize work experience programs, we try, in Ottawa, to make young people aware of existing opportunities. As I get further away from the national Capital, I feel that communication with the federal government becomes increasingly difficult. I am personally familiar with some federal programs, particularly manpower programs. They are initiation programs to the world of work. My school even participated in the developments of our of these programs. I have yet to be convinced that throughout the province, there is easy access to this kind of material or that it is put to good use. I think that communication concerning educational matters has traditionally been easier to establish with provincial governments, which may be logical.

Thank you.

**Mr. Marceau:** Thank you, for the time being.

**Le président:** Merci. Monsieur Lonsdale?

**M. Lonsdale:** Merci, monsieur le président. Pas plus tard que la semaine dernière, je me trouvais à une réunion d'un conseil d'apprentissage en Colombie-Britannique. Beaucoup des gens de métier qui y assistaient parlaient des différentes orientations de l'éducation—je crois que vous en avez abordé quelques-unes—et déclaraient qu'il fallait apporter certains changements au système éducatif. Je sais que l'on entend souvent parler du retour aux disciplines de base, lecture, écriture et calcul, mais mes interlocuteurs de Colombie-Britannique considéraient qu'au lieu de rendre obligatoires la lecture, l'écriture et tout le reste, dans les écoles secondaires ou les écoles publiques, il serait peut-être préférable de donner des cours professionnels obligatoires, et en particulier, que ces cours professionnels et techniques, comme vous les appelez,

*[Text]*

you can get the women involved in the different kinds of skills, different trades that are involved and give them a feeling for that kind of profession. Then you might be able to entice more young girls into a trades career, simply because they have experienced it in high school. I just wonder, do you have any feelings perhaps on whether that should be made a compulsory part of the secondary school programs in Ontario, because we are talking about Ontario.

**Mr. Cantin:** Mr. Chairman, through you if I may, I am not sure that I am defining the word "compulsory" in the sense that you are referring to it. I would say that I would like all of our students, and girls certainly, to have access to trade courses if they so choose. One of the problems we have, of course, when we make subjects compulsory, is that there are only certain hours in a school day and there are only certain days in a school week, so that to continually add compulsory subjects is perhaps not the answer to all the problems.

**Mr. Lonsdale:** I agree. Do not add but perhaps change the priorities of what you consider to be core subjects in our educational system. I know the indication over the last 10 or 15 years is to add on, to extend the programs, to expand their operations. The federal government is doing the same thing with their manpower programs, their manpower training courses, even their employment program—an expansion. Nobody is looking at prioritizing these things and trying to get the best value for the money that we are spending.

**Mr. Cantin:** I think we are on the same wavelength. Yes, by all means, I think we need to look more closely at the school programs that are being offered in the schools. I think we also have to facilitate access to these types of courses and by all means, I would want them to be as accessible to girl students as they are to the male students. How you do that is another question.

**Mr. Lonsdale:** Currently, are they not that accessible to both the boy and the girl in high school?

**Mr. Cantin:** It would depend, I would suggest, on the schools, on the facilities that are available within either a school board or a region. I would say that in Ontario that may vary from one centre to another. Perhaps Mr. Jones wants to comment on that.

**Mr. Jones:** Mr. Chairman. I think Mr. Lonsdale is striking at one of the fundamental parts of our brief submission; he is dealing with attitude. I think Mr. Marceau is dealing with attitude too. I do not think attitude is so much a function of age as it is of general societal behaviour. When Mr. Marceau was speaking, I was thinking of a story about a young person the other day who was working with a friend where things had not been going that well. Suddenly one day the boss said to them—this is a true story, by the way—well, you two chaps are very slow. So one of them said, well, the problem is you do

*[Translation]*

soient rendus obligatoires pour les garçons et pour les filles afin que celles-ci puissent se familiariser avec les différents types de compétences, les divers métiers et que cela leur donne une idée de ce que sont ces professions. Cela permettrait peut-être alors d'attirer un plus grand nombre de jeunes filles vers ce genre de carrière, simplement parce qu'elles ont appris ce en quoi elles consistaient pendant leurs études secondaires. J'aimerais avoir votre sentiment là-dessus. Estimez-vous qu'on devra en faire une matière obligatoire dans les programmes d'enseignement secondaire en Ontario, puisque c'est de l'Ontario que nous parlons?

**M. Cantin:** Monsieur le Président, je ne suis pas certain que je donne au terme «obligatoire» le même sens que vous. Je dirais que je voudrais que tous nos étudiants, et certainement les filles, puissent avoir accès à ce genre de cours s'ils le désirent. Un des problèmes auxquels nous nous heurtons, naturellement, lorsque nous rendons un sujet obligatoire, est qu'il y a seulement un certain nombre d'heures de classe dans la journée et un certain nombre de jours de classe dans la semaine, si bien qu'ajouter continuellement des disciplines obligatoires ne constitue peut-être pas la solution à tous nos problèmes.

**M. Lonsdale:** Je suis d'accord. N'ajoutez donc rien mais changez peut-être les priorités de ce que vous considérez comme les sujets de base de votre système éducatif. Je sais qu'au cours de ces dix ou quinze dernières années on a eu tendance à en ajouter, et à étendre le registre des programmes. Le gouvernement fédéral fait exactement la même chose avec ses programmes de main-d'œuvre, ses cours de formation de la main-d'œuvre, et même son programme d'emploi—il pratique la méthode de l'expansion. Personne n'essaie d'établir un ordre de priorité et de tirer le meilleur parti possible de l'argent qu'il dépense.

**M. Cantin:** Je crois que nous partageons les mêmes opinions. Oui, absolument, j'estime que nous devons examiner de plus près les programmes qui sont offerts dans les écoles. J'estime aussi que nous devons faciliter l'accès à ce genre de cours et j'aimerais certainement qu'il soit ouvert aux jeunes filles tout autant qu'aux garçons. Mais comment y parvenir, c'est un autre problème.

**M. Lonsdale:** Actuellement, ne sont-ils pas ouverts aux filles comme aux garçons, dans les écoles secondaires?

**M. Cantin:** Je crois que cela dépend des écoles, et des locaux disponibles dans une Commission scolaire ou une région. Je dirais qu'en Ontario cela varie d'un centre à l'autre. M. Jones a peut-être quelque chose à dire là-dessus.

**M. Jones:** Monsieur le président, je crois que M. Lonsdale s'attaque à un des éléments fondamentaux de notre bref mémoire; il parle d'attitude. Je crois que M. Marceau parle lui aussi d'attitudes. Je ne pense pas qu'il s'agisse autant là d'une question d'âge que de comportement social général. Pendant que M. Marceau parlait, je pensais à l'histoire d'un jeune qui travaillait avec un ami et pour qui les choses ne marchaient pas trop bien. Un beau jour le patron leur dit... A propos, c'est une histoire vraie... Dites donc, les gars, vous êtes bien lents, tous les deux. L'un d'eux lui répondit alors, le problème

## [Texte]

not give us enough to do. So with that little intercourse, they solved their problem, because they got more to do, and the three of them were much happier. They were busier and he was getting more work done.

• 1500

But coming back to Mr. Lonsdale's point, the attitudes vary from community to community and from household to household. So I think a major problem the school faces is that people developing school policy, which frequently involves teachers and parents—all the people of the community—often are developing policies they think are good for other people's children, when they themselves might practice something else. I think this is a really major problem in society, in that many of us come from working-class families and we are not in working-class occupations. I think one of the reasons we are not in working-class occupations is that our parents did not encourage us to stay with those working-class occupations—for all the reasons that we who have been there know. There is a strong thrust for parents to try to recognize the qualities their children have and the occupations into which they might fit, and I cannot argue against them having high aspirations, because if they do not have positive attitudes and high aspirations, then I do not think their children will measure up. The point I am trying to make is that it frequently blinds us—and I include myself in that group—to being realistic, and we tend to have good ideas about what should happen to other people's children rather than our own. We see this throughout society.

In Ontario, to be direct to your question, there are three major streams in the school program. The programs are open to all students. There was a very free choice until a few years ago, when Canadian history and English became mandatory in Grades 9 and 10, because advantage was not being taken of those two subjects and there was high criticism about what was happening in the schools. But by and large those choices are there, and I think it is a function of community and community attitudes which determines the role students will play within there.

A final comment, Mr. Chairman. Within the last month, we have had a discouraging event take place here in Toronto, where the Faculty of Arts and Science of the University of Toronto were, and still are, I understand, discussing a policy which would prevent students from using credits in certain secondary school subjects for admission to the Faculty of Arts and Science at U. of T.. Family studies, or what we always called home economics, was to be given lesser weight for admission to that faculty. Data processing, which is a course offered in Ontario at the Grade 13 level, was to be given lesser weight for entrance to that faculty. That kind of position being taken by one faculty within a university I think militates against the kinds of things many of us would like to see

## [Traduction]

c'est que vous ne nous donnez pas suffisamment à faire. Il n'en fallut pas plus pour résoudre leur problème, car on leur confia plus de travail, et tous les trois s'en trouvèrent beaucoup plus satisfaits. Ils étaient plus occupés et ils abattaient plus de besogne pour le patron.

Pour revenir à ce que disait M. Lonsdale, les attitudes varient d'une collectivité à l'autre, d'un foyer à l'autre. J'estime donc qu'un des problèmes les plus sérieux auxquels à faire face l'école est que les personnes qui sont chargées d'établir les politiques scolaires, tâche à laquelle participent fréquemment les enseignants et les parents... tous les membres de la collectivité... élaborent souvent des politiques qui leur paraissent bonnes pour les enfants des autres, alors qu'il leur arrive de faire tout autrement eux-même. A mon avis, il s'agit là d'un très grave problème dans notre société, car beaucoup d'entre nous sommes issus de familles de la classe ouvrière alors que nous n'occupons pas d'emploi de cette catégorie, et cela parce que entre autres choses, nos parents ne nous ont pas encouragé à prendre des emplois dans cette classe, pour toutes les raisons que nous savons, nous qui en sortons. Les parents ont fortement tendance à essayer de déceler les qualités de leurs enfants et à choisir les emplois qui pourraient leur convenir, et je n'ai rien contre le fait qu'ils aient de telles ambitions, car s'ils ne les ont pas et s'ils n'ont pas une attitude positive, je ne crois pas que leurs enfants feront le poids. Ce que j'essaie de montrer c'est que cette attitude nous aveugle fréquemment... moi inclut et elle les empêche de se montrer réalistes. C'est pourquoi nous avons tendance à avoir d'excellentes idées sur ce que devrait faire les enfants des autres plutôt que les nôtres. C'est là une attitude très répandue dans notre société.

En Ontario, pour répondre directement à votre question, les programmes scolaires, qui sont ouverts à tous les étudiants, sont divisés en trois grandes séries. Jusqu'à ces dernières années, il y avait une grande liberté de choix. L'histoire du Canada et l'anglais ont alors été rendus obligatoires en neuvième et dixième années, parce que ces deux sujets étaient négligés et que ce qui se passait dans les écoles soulevait de violentes critiques. Mais dans l'ensemble, ces choix existent, et j'estime que c'est une fonction de la collectivité et des attitudes de celle-ci que de déterminer le rôle que les étudiants seront amenés à jouer.

Une dernière observation, monsieur le président. Le mois dernier, il s'est produit quelque chose de très décourageant à Toronto. La faculté des arts et des sciences de l'Université de Toronto discutait, et continue, je crois, à le faire, d'une politique qui empêcherait les étudiants d'utiliser les crédits obtenus grâce à l'étude de certains sujets étudiés dans des établissements secondaires pour pouvoir être admis dans cette faculté des études de la famille, ce que nous avons toujours appelé l'économie domestique, jouerait désormais un moins grand rôle dans le choix du candidat. L'informatique, qui est un cours offert en Ontario en treizième année, subirait le même traitement. Une telle attitude de la part d'une faculté particulière au sein d'une université milite à mon avis contre



*[Text]*

happen. So we have these little counter-movements that are taking place within society, relative to your points.

**Mr. Lonsdale:** I take it, then, you would like to convince young people to try the trades or the shop courses in high school or in secondary school, but not to compel them to take one or get involved in one. That seems to be your approach. Is that an indication of what you are saying?

• 1505

**Mr. Cantin:** I think I can agree with that view. In certain secondary schools during the first year, in the Grade 9 program, students are given a certain choice in the amounts of credits that they can take, and many of those subjects, particularly in the vocational credits, are so arranged that they have the opportunity to do something a little bit different such as electronics, auto mechanics and, as a matter of fact, in different areas of the curriculum. I think that is excellent. I think you have to provide that opportunity for exploration, but then I do have reservations about making more subjects compulsory. Only last week a group came out calling for physical education as a compulsory subject in schools, and I am sure I could find valid reasons to agree with that recommendation, but it does have serious implications when one starts adding to the list of compulsory subjects.

We speak a lot about declining enrolment in Ontario these days, and I imagine in most provinces. One of the fears, I guess, that local teachers have is that declining enrolment will alter the quality of programs being offered by boards. In other words, because the number of students is going down, there is that fear that we will be closing down certain programs, and perhaps that is one area where the federation would approach the ministry of education and the boards to make sure that we not cut out those possibilities, so that students have access to the types of programs that we—the society in general—think are important. And we are pursuing our discussions in that area.

**Mr. Lonsdale:** Perhaps just one quick one, Mr. Chairman.

On page 8 you talk of the smaller firms being a little bit more agreeable to some kind of subsidy or government funding to encourage them to train individuals, and you also refer to government leadership at a certain point. The smaller companies or firms may agree with some kind of a funding program for them, but the larger employers tend to do their own training and tend to think that they can do it better than anybody else, and they are adverse to the government getting involved in training. So, when you talk about those kinds of things, are you saying then that the government should show some leadership in terms of implementing a grant-levy system or a federal funding program specifically designed for on-the-job training of individuals, whereby you would subsidize a smaller employer if he wished to train individuals? Is that the general gist of your intent on page 8, to perhaps make reference to the

*[Translation]*

les changements que beaucoup d'entre nous voudrions voir se produire. Vous avez donc, au sein de notre société de petits mouvements réactionnaires de ce genre qui se produisent dans le domaine dont vous parlez.

**M. Lonsdale:** Si je comprends bien, vous voudriez donc convaincre les jeunes d'essayer les ateliers et les cours professionnels dans les écoles secondaires, mais vous ne voudriez pas les contraindre à s'y inscrire. C'est du moins ainsi que j'interprète votre point de vue. Est-ce bien exact?

**M. Cantin:** Je crois que oui. En première année de certaines écoles secondaires, c'est-à-dire en neuvième année, les étudiants ont une certaine latitude dans le choix du nombre de crédits qu'ils peuvent prendre, et beaucoup des sujets, en particulier dans le domaine professionnel, sont organisés de manière à ce qu'ils puissent faire quelque chose d'un peu différent, par exemple étudier l'électronique, la mécanique automobile et, en fait, divers secteurs du programme. C'est une excellente initiative. J'estime qu'il faut leur donner la possibilité d'explorer de nouveaux domaines, mais j'élève des réserves sur l'augmentation du nombre des matières obligatoires. Il y a seulement une semaine, un groupe est venu demander que l'éducation physique soit rendue obligatoire dans les écoles, et je suis certain que je pourrai trouver toutes sortes de raisons valables pour approuver cette recommandation, mais cela a de sérieuses conséquences lorsque l'on commence à allonger la liste des matières obligatoires.

Nous parlons beaucoup de la baisse actuelle des effectifs en Ontario, qui, je l'imagine, existe également dans la plupart des autres provinces. Une des choses que craignent les enseignants locaux, à mon avis, c'est que cette baisse vise à la qualité des programmes offerts par les conseils scolaires. En d'autres termes, du fait de la diminution du nombre des élèves, ils craignent que certains programmes ne soient supprimés. C'est peut-être là un domaine où la Fédération devrait approcher le ministère de l'Éducation et les Conseils scolaires pour s'assurer que nous n'en ferons rien, de manière à ce que les étudiants puissent avoir accès aux types de programmes que nous... la société en général... jugeons être importants. Nous poursuivons les discussions là-dessus.

**M. Lonsdale:** Une remarque rapide, monsieur le président.

A la page 8, vous dites que les petites sociétés sont un peu mieux disposées à accepter une aide financière ou une subvention quelconque du gouvernement destinée à les encourager à former des gens, et vous parlez également de l'exemple que le gouvernement pourrait donner à un moment donné. Ces petites sociétés ou entreprises sont peut-être prêtes à accepter un programme de financement quelconque, mais les grosses compagnies ont tendance à assurer leur propre formation et à penser qu'elles peuvent le faire mieux que n'importe qui d'autre. Elles sont donc hostiles à l'intervention du gouvernement dans ce domaine. Donc, lorsque vous nous parlez de ces choses là, voulez-vous dire par là que le gouvernement devrait donner l'exemple en mettant en œuvre un système de subvention-prélèvement ou un programme fédéral de financement spécifiquement destiné à la formation des gens en cours d'em-

## [Texte]

government bringing forward a grant-levy program or a special funding program for employer-sponsored training?

**Mr. Jones:** I do not think we have a position on that. I do not have to say to the committee members that that is a really complex problem. The example I was using in northwestern metro Toronto was that a number of small firms indicated the kind of skill shortage they had, and they were agreeable—their contribution was to in fact employ someone. However I am sure there is federal money somehow that will be going into that program. I should not make political comments here, but I suspect that in the share programs . . .

**Mr. Lonsdale:** Leave it to us.

**Mr. Jones:** . . . that there will be some federal money going into that program, but I do not think it will be billed as federal money because it will come through the post-secondary system to the provincial government. That is a way in that community of tackling that program.

In Ontario, when Mr. Pollock makes his report, whether he will recommend a levy system or not, I am not sure. But it is certainly one way of helping the smaller employer who simply cannot afford to enter into his own training program. As you know, the present program is fine as long as the major employers are prepared to lose their trainees or trained people to the smaller employers. You know what has to happen in order to get them, they simply have to pay higher wages. So they are sort of paying, one way or the other. Whether one can rationalize that system, I am not sure. I think what we are saying is that if government can give assistance it might be in that way or it might be in another way, where a local community comes up with a program that is worthy of support.

• 1510

**The Chairman:** I am going to have to get tougher; we have used almost all our question time. One hundred thousand people, is the number that you indicate you represent. That is about 1 per cent of the Canadian workforce or the jobs available in this country. If you translate that to the country as a whole, the teaching profession represents about 3 per cent. Do you have figures and forecast figures for the Province of Ontario related to teaching as an occupation? And, if you are answering in the affirmative, could you provide the committee with those, and could you just give us the sense of what they indicate?

**Mr. Jones:** Mr. Chairman, I do not think I should comment on them but we have had, for a number of years, fairly accurate figures on projections. They were first done through the Faculty of Education at the University of Toronto and now through the Institute for Studies. They go beyond the five-year projection, the five years being based on the fact that those

## [Traduction]

ploi, qui vous permettrait de subventionner un petit employeur s'il désirait former du personnel? Est-ce cela le sens qu'il faut donner au contenu de votre page 8?

**M. Jones:** Je ne pense pas que nous ayons adopté de position officielle là-dessus. Je n'ai pas besoin de dire aux membres du comité qu'il s'agit d'un problème extrêmement complexe. L'exemple que j'ai donné du nord-ouest du Toronto métropolitain montrait qu'un certain nombre de petites sociétés reconnaissaient leur manque de personnel compétent et qu'elles étaient favorables . . . leur participation devait en fait consister à employer quelqu'un. Je suis cependant convaincu que ce programme bénéficiera d'une manière ou d'une autre d'un apport financier du gouvernement fédéral. Je ne devrais pas faire de commentaire politique ici, mais j'ai bien l'impression que dans les programmes à frais partagés . . .

**M. Lonsdale:** Laissez-nous le soin de le faire.

**M. Jones:** . . . il y aura un apport d'argent fédéral, mais je ne pense pas qu'il sera présenté comme tel car il empruntera le canal du système post-secondaire pour parvenir au gouvernement provincial. Voilà un moyen pour cette collectivité de s'attaquer à ce programme.

En Ontario, je ne sais pas si M. Pollock recommandera un système de prélèvement lorsqu'il présentera son rapport, mais c'est certainement une méthode qui permet d'aider le petit employeur qui n'a tout simplement pas les moyens de créer son propre programme de formation. Comme vous le savez, le programme actuel est parfait aussi longtemps que les gros employeurs acceptent la possibilité de perdre leur personnel en formation ou déjà formé au profit des petits employeurs. Vous savez ce que ceux-ci ont à faire pour les attirer, il leur suffit d'offrir des salaires plus élevés, si bien qu'en fin de compte, ils paient eux aussi, d'une manière ou d'une autre. Je ne sais pas du tout certain que l'on puisse rationaliser ce système. En fin de compte, notre point de vue est que si le gouvernement décide d'apporter une aide, il peut utiliser les méthodes dont nous venons de parler ou il peut intervenir autrement, dans le cas, par exemple, où une collectivité locale élabore un programme qui mérite d'être appuyé.

**Le président:** Je vais être obligé de me montrer plus sévère, nous avons utilisé presque tout le temps réservé aux questions. Vous nous avez dit que vous représentiez 100,000 personnes. Cela correspond à environ 1 p. 100 de la population active canadienne ou des emplois existants dans notre pays. Si vous extrapolez cela pour l'ensemble du pays, le corps enseignant représente donc environ 3 p. 100. Avez-vous des chiffres et des prévisions en ce qui concerne la fonction d'enseignant en Ontario? Si oui, pourriez-vous les fournir au Comité, et pourriez-vous nous en donner une rapide interprétation?

**M. Jones:** Monsieur le président, je ne crois pas qu'il m'appartienne de les analyser mais depuis un certain nombre d'années, nous établissons des projections dont les chiffres sont assez précis. Tout d'abord effectuées par la Faculté d'éducation de l'Université de Toronto, ces projections le sont aujourd'hui par l'Institute for Studies. Elles vont au delà de la

**[Text]**

children are born and we know how many will arrive at kindergarten. They go beyond that point. We would be happy to provide those for you. In fact, the Jackson Commission on Declining Enrollment, I think, updated those and they may not coincide exactly with the OISE study figures, but we would be happy to provide those for you. Tomorrow, you might address your question to the secondary school teachers, because this coming September the initial heavy impact on the decline at the secondary school level is going to occur, I guess just as sure as night follows day, we know that, so you might like to address that to them tomorrow. In the meantime, we will send these figures to you.

**The Chairman:** Thank you. I heard last evening that there is a new concept coming in—I am not sure whether it is in the collective agreements, or what—which allows people to make an 80-per cent salary over a five-year period and work for four, a kind of work-sharing arrangement. You might give us a couple of details on that, and also, importantly, what do you think will be the impact on jobs? Is it a mechanism that is designed, as teaching jobs sort of disappear, to share them across the same number of people? Is that the basic concept, or do you think there will be more need for teachers created as a result of the work-sharing concept?

**Mr. Jones:** Mr. Chairman, I think there are two approaches to solving the problem. The one obvious approach is to have fewer students per teacher, which automatically increases the number of teachers, so some of that is negotiated with school boards. The limiting factor there, of course, is provincial assistance to local communities for taxes, or at least for school board expenditures, and the local community's commitment to the taxes that they will pay. So that sort of has built-in controls. The other approach is this kind of plan. We would be happy to forward them to you, since we have them, and the secondary school people could give them to you also. It is the kind of arrangement that has been established with two or three school boards in the province. I think they call them four over five plans, where the teacher works for four years at 80 per cent of salary and the board accumulates 20 per cent from each of those years and the salary continues in the fifth year. There are practical reasons for doing that. It allows the teacher to continue under contract with the board and also allows the teacher to fit within the provisions of the Teachers' Superannuation Act. That Act, by the way, would limit the number of times a teacher could participate in that kind of plan.

**The Chairman:** Are you anticipating 5 per cent of the people would take advantage, or 10 per cent? What is your projection?

**[Translation]**

projection sur cinq ans, chiffre qui est fondé sur le fait que les enfants sont déjà nés et que nous savons combien d'entre eux arriveront au jardin d'enfants. Mais les chiffres dont nous disposons vont plus loin et nous serons heureux de les mettre à votre disposition. En fait, je crois que le Jackson Commission on Declining Enrollment, les a déjà mis à jour et il se peut qu'ils ne correspondent pas exactement aux chiffres de l'étude de l'OISE, mais quoi qu'il en soit, nous nous ferons un plaisir de vous les fournir. Demain, vous pourriez poser votre question aux enseignants du cycle secondaire, car c'est en septembre prochain que le déclin des effectifs de ce cycle va se faire vraiment sentir pour la première fois, et je peux vous dire qu'il n'y a pas l'ombre d'un doute là-dessus. Entre temps, nous vous communiquerons ces chiffres.

**Le président:** Merci. On nous a dit, hier soir, qu'il y a un nouveau système—je ne sais pas si on le trouve dans les conventions collectives ou autre chose... au terme duquel les gens reçoivent 80 p. 100 de leur plein salaire et ne travaillent que quatre ans sur une période de cinq ans, une sorte de partage du travail en quelque sorte. Peut-être pourriez-vous nous en dire quelques mots, et aussi, ce qui est important, ce que vous pensez de l'effet de ce système sur les emplois? S'agit-il là d'un mécanisme destiné à répartir les postes d'enseignement entre un même nombre de personnes, au fur et à mesure que ces postes disparaissent? Est-ce là le principe qui anime cette méthode ou estimez-vous au contraire qu'on aura besoin de plus d'enseignants à cause de ce système de partage du travail?

**M. Jones:** Monsieur le président, il y a, à mon sens, deux façons de résoudre le problème. Celle qui est évidente consiste à avoir moins d'étudiants par professeur, ce qui augmente automatiquement le nombre de ceux-ci. Cela se négocie en partie avec les Commissions scolaires. La restriction tient manifestement à l'importance de l'aide provinciale aux collectivités locales en ce qui concerne les impôts ou du moins les dépenses des Commissions scolaires, ainsi que la participation de la collectivité locale en ce qui concerne les impôts à payer. Cette méthode a donc en quelque sorte des contrôles intégrés. La seconde est le plan dont nous venons de parler. Nous serons heureux de vous en communiquer des exemplaires, et les représentants des écoles secondaires pourront d'ailleurs en faire autant. C'est le genre d'entente qui a été conclue dans deux ou trois conseils scolaires de la province. Je crois qu'ils appellent cela les plans «quatre sur cinq». Cela consiste pour le professeur à travailler pendant quatre ans où il reçoit 80 p. 100 de son salaire; pendant ce temps le conseil accumule les 20 p. 100 ainsi retenus et continue à lui verser un salaire au cours de la cinquième année. Il y a des raisons pratiques à cela. Le professeur peut continuer à travailler sous contrat pour le conseil et il peut exactement se conformer aux prescriptions de la loi sur la retraite des enseignants. Cette loi limiterait d'ailleurs le nombre de fois qu'un professeur peut participer à ce genre de plan.

**Le président:** Que prévoyez-vous comme pourcentage de participants? 5 ou 10 p. 100?



[Texte]

• 1515

**Mr. Jones:** They, I think, could give you more accurate figures. Teachers of course have to register for the plan, because the school board has to know who is in it. They also have to relate the plan to the subject areas—the grade levels at the elementary school level, the subject areas at the secondary school level. For example, they cannot have their auto-mechanic teachers or their electronic teachers all on the fifth year at the same time. So it is quite complex. I think either we or they—and I will undertake to get the figures in case you forget about it tomorrow—can indicate an approximate percentage. The Thunder Bay Board of Education is one, and I think it is quite easy for us to know how many teachers are enrolled in that plan and to determine what percentage that is of the total teacher force.

The other plan we did put forward to our minister was for a fixed time period, and that was to try to encourage, at the elementary school level, teachers to offer to share their jobs, because we have been through a particularly difficult period during the last five years there. It was a particular plan where we wanted it to be implemented over a fixed period so that where the teacher who was prepared to offer half of his or her position would be able to continue in full pension benefits for that period of time of the plan. We were suggesting four years, and the person coming in to share actually would get only half pension benefits, because we are operating on—I am suggesting half time. But we have not been able to persuade the minister on that. But that was another approach we put forward.

**The Chairman:** I am afraid we have to move on to other witnesses, but what I am hearing you say is that part of the system which relates to pensions is in fact a very important conditioner of private decisions which individuals within the profession might make, and if you changed the system with pensions, you might have more work-sharing, more flexibility, more individual decisions.

**Mr. Jones:** Yes. It is very complex. We have had a number of boards which have developed programs where teachers, as they approach retirement, voluntarily reduce their teaching programs. As you know, there is a great variety of arrangements throughout the province, but one provincial arrangement which has been in force for years is an arrangement whereby a school board may pay to a teacher at retirement an amount up to one half of his final earnings. That is usually related to the sick-leave credits he has acquired over a great number of years. A legal opinion has bollixed that, in that where a person approaching retirement did go to half-time teaching in the final year, he found when he made application for his retirement gratuity, having taught for a large number of years, it was not half of a final year's earnings, it was half of the half salary he had been earning in that final year because he was on half time. By doing that it is quite true he was teaching half time in that final year—he literally penalized

[Traduction]

**M. Jones:** Je crois qu'ils pourront vous donner des chiffres plus précis. Les enseignants doivent, bien entendu, se faire inscrire, car le Conseil scolaire doit savoir qui participe à ce plan. Il doit aussi établir un lien entre le plan et les matières, les niveaux de classe dans l'enseignement élémentaire, les matières dans l'enseignement secondaire. Par exemple, il ne peut pas laisser ces professeurs de mécanique automobile ou ces professeurs d'électronique prendre leur cinquième année tous en même temps. C'est donc assez compliqué. Je crois qu'ils pourront vous fournir un pourcentage approximatif... nous aussi d'ailleurs, et je m'occuperai de rassembler les chiffres au cas où vous oublieriez de leur poser la question demain. Le conseil scolaire de Thunder Bay participe à cette expérience, mais je crois qu'il est très facile de savoir le nombre de professeurs qui participent à ce plan et de déterminer le pourcentage qu'ils représentent sur les effectifs complets des enseignants.

L'autre plan que nous avons soumis à notre ministre était limité dans le temps. Il était destiné à encourager les instituteurs à partager les emplois qu'ils occupaient, car nous connaissons une situation particulièrement difficile dans l'enseignement secondaire depuis ces cinq dernières années. Ce plan avait ceci de particulier que nous voulions qu'il soit appliqué pendant une période de temps déterminée de manière à ce que l'instituteur qui était prêt à offrir la moitié de son poste puisse continuer à bénéficier d'une indemnité de retraite complète pendant la période correspondante. Nous avions proposé que cela couvre quatre années, et que la personne venant partager le poste ne bénéficie que d'une demi pension, parce que nous ne fonctionnons qu'à mi-temps. Mais nous n'avons pas réussi à convaincre le ministre. Il s'agit en tout cas là d'un autre plan que nous avions proposé.

**Le président:** Je crois que nous allons être obligés de passer aux témoins suivants, mais si je comprends bien la partie du système qui a trait à la retraite est en fait un élément extrêmement important de la décision des enseignants. Si donc vous changiez le système en ce qui concerne la retraite, vous auriez peut-être un plus grand partage des tâches, plus de souplesse, et plus de décisions individuelles favorables.

**M. Jones:** Oui. La question est très complexe. Un certain nombre de conseils scolaires ont mis au point des programmes dans lesquels les enseignants qui approchent de la retraite réduisent d'eux-mêmes leur horaire. Comme vous le savez, il y a toutes sortes d'arrangements dans la province, mais il y en a un qui existe depuis des années, et c'est celui qui permet à un conseil scolaire de verser à un professeur au moment de la retraite un montant qui peut atteindre la moitié de ses gains. Ce chiffre correspond en général au montant des congés de maladie qu'il a accumulés sur un nombre important d'années. Une opinion légale a démolit tout cela car, lorsqu'une personne qui approchait de la retraite se mettait à enseigner à mi-temps au cours de sa dernière année d'activité, elle s'apercevait, lorsqu'elle demandait son indemnité de retraite, après avoir enseigné pendant de longues années, que ce n'était pas la moitié des gains de sa dernière année d'exercice qu'elle recevait, mais la moitié de la moitié du salaire qu'elle avait gagné

**[Text]**

himself by going into that program. That is another thing we are trying to sort out.

But you are quite right. One makes a gesture, a move, in the best of faith, and finds that creates (X) other problems one has to solve.

• 1520

**The Chairman:** Thank you. A short question from Mr. Marceau.

**M. Marceau:** Monsieur Cantin, deux points, très brièvement.

On parle beaucoup de l'égalité de la femme et de son droit au travail dans la société d'aujourd'hui. Est-ce qu'au niveau scolaire, vous constatez que les jeunes eux aussi désirent absolument travailler? Est-ce que la mentalité, au niveau des jeunes, est la même que celle dont on parle d'aujourd'hui, à savoir celle du droit à l'égalité, pour la femme, au travail? Est-ce que cela se manifeste au niveau des jeunes également cette idée-là qu'il faudra absolument travailler plus tard?

Également, je voudrais vous demander si, dans le milieu des jeunes, on considère les métiers comme des emplois inférieurs. Est-ce que la mentalité des jeunes, comme cela a déjà existé, veut qu'on ait des professions ou de grands diplômes universitaires, ou les jeunes ont-ils une ouverture d'esprit qui leur permette d'être prêts à aller dans n'importe quelle direction sans faire de distinction en faveur des diplômes universitaires ou supérieurs?

**M. Cantin:** Monsieur Marceau, je répondrai par l'affirmative à chacune de vos questions. En ce qui a trait à la première question, et particulièrement au rôle de la jeune fille, à l'égalité des chances quant à l'accès au travail, oui, il me paraît que les jeunes sont de plus en plus sensibilisés par l'école, mais aussi par les médias à toute cette campagne que l'on mène dans la société présentement pour donner un accès égal au travail. Ce qui est agréable pour moi, comme conseiller en orientation, c'est de voir qu'effectivement un certain nombre de jeunes filles s'intéressent beaucoup plus tôt, dans le processus du choix de la carrière, à des carrières qui, traditionnellement, étaient vouées aux hommes. C'est un signe, je pense, qui est de bon augure.

Quant à votre deuxième question, je pense que c'est également vrai de dire que nos jeunes sont peut-être plus ouverts à des possibilités de travail très satisfaisant dans tous les secteurs de la société. Je dirai qu'en Ontario, l'ouverture des collèges communautaires, il y a maintenant près d'une vingtaine d'années, je crois, a facilité l'accès à des études dans des domaines qui mènent ailleurs qu'aux professions libérales traditionnelles. Donc, dans les deux cas, je répondrai que la réponse est très affirmative.

**Mr. Marceau:** Thank you.

**The Chairman:** Thank you very much. I wish we could go on for another hour. I am sure it would be productive for us at

**[Translation]**

au cours de cette dernière année parce qu'elle travaillait à mi-temps. Elle n'enseignait effectivement qu'à mi-temps la dernière année d'activité, et se pénalisait donc littéralement en participant à ce programme. C'est une autre question que nous essayons de régler.

Mais vous avez raison, vous lancez quelque chose avec la meilleure volonté du monde, et vous vous apercevez que cela crée de nouveaux problèmes auxquels il faut trouver une solution.

**Le président:** Merci. Posez votre question, monsieur Marceau, mais qu'elle soit brève.

**Mr. Marceau:** I would like to dwell very briefly on two points, Mr. Cantin.

There is a lot of talk about equality of opportunity for women and their right to work, in today's society. Do you also find that young students are eager to work? Are they favourable to this equality of opportunity for women? Do they display an awareness of the fact that they will then necessarily have to get a job, somewhere along the road?

I would also like to know if they consider trades an inferior type of occupation? Are young students, as was sometimes the case in the past, only interested in professional type occupations or in top notch university degrees, or are they open-minded enough to be ready to follow any direction without too much bias in favour of university diplomas?

**Mr. Cantin:** My answer is yes, to both questions. As far as the equality of opportunity for young women is concerned, it seems to me that the young have become increasingly aware, because of the influence of the schools and of the media, of the campaign conducted in society to give women equal chances in the world of work. As a guidance counsellor, I am gratified to see that a number of young women become interested much earlier in the career selection process, in careers which, traditionally, were monopolized by men. To my mind, this is an auspicious sign.

As for your second question, I think that it is also true to say that our young people may be more prepared to accept jobs in all areas of our society. The community colleges which opened in Ontario nearly twenty years ago have paved the way for studies leading to jobs in areas far removed from traditional professional advocacies. So, my answer is yes, most emphatically, to your two questions.

**M. Marceau:** Merci.

**Le président:** Merci beaucoup. J'aimerais que nous disposions d'une heure de plus. Je suis sûr qu'elle nous serait utile,

[*Texte*]

least but the reality of the world dictates. We will look forward to those further pieces of information.

**Mr. Jones:** We will send those things down before you adjourn tomorrow.

**Mr. Cantin:** Can I just make one final comment, Mr. Chairman? First of all, thank you for allowing us this opportunity to discuss our submission with you. I also want to point out that I would have liked for more members of our executive to be present here to share in this discussion. The problem is that they are teachers and that this is Monday so you know where they are. Thank you very much.

**The Chairman:** Thank you very much.

Can we call Mr. Steele forward from Search Technical Services. You have been with us, Mr. Steele, since the beginning and I guess that means you understand our process and our time limits?

**Mr. Leonard Steele (Manager, Search Technical Services):** I have been watching. Yes.

**The Chairman:** Okay. We will turn the microphone over to you. Basically, the kind of material you have provided us with does not lend itself well to being appended to a committee hearing so we will have it as part of our data bank for our researchers but, perhaps you would like to put on the public record the parts of this that you think are the most important.

**Mr. Steele:** Yes, the first part of the brief is actually the part that I am interested in getting across.

**The Chairman:** The first five pages, is that what you...

**Mr. Steele:** Yes, the first five pages.

**The Chairman:** Okay.

**Mr. Steele:** The other material is basically, if I could just peruse it with you for a second, to give you an idea of how an employer works in the co-operative education program with a university or with a community college. I have included some of the typical things from University of Waterloo, l'Université de Sherbrooke—the type of job occupations we are requiring. I have included descriptions of the type of employees whom we employ and who graduate from these two universities, and in both languages, as you can see.

• 1525

More important, there is correspondence in the back here, several of which I would like to draw to your attention. You will probably see why later. One is a letter to me from Simon Fraser University indicating that in the area of computer science graduates all their current graduates in 1980 have become employed, so there is no opportunity to obtain them for my clients in Alberta and Manitoba. The same goes for Regina and Victoria.

Behind the materials for the universities is a letter from the Honourable Stuart Smith, Leader of the Opposition, Ontario, where he has seen an article, which I have attached at the back

[*Traduction*]

du moins pour nous, mais le temps hélas nous presse. Nous serons heureux de recevoir ces renseignements supplémentaires.

**M. Jones:** Nous vous les enverrons avant la fin de votre audience demain.

**M. Cantin:** Puis-je ajouter une remarque finale, M. le président? Tout d'abord, je tiens à vous remercier de nous avoir permis de discuter avec vous de notre mémoire. Je tiens également à souligner que j'aurais aimé qu'un plus grand nombre de membres de notre comité directeur soient présents pour participer à ce débat. Le problème c'est que se sont des enseignants et que nous sommes lundi, donc, inutile de vous dire où ils se trouvent. Merci beaucoup.

**Le président:** Merci beaucoup.

J'invite maintenant M. Steele, de Search Technical Services, à se présenter. Vous êtes là depuis le début, M. Steele, et je pense donc que vous savez comment nous procédons et qu'elles sont les limites de temps imposées.

**M. Leonard Steele (Directeur, Search Technical Services):** En effet. J'ai suivi les débats.

**Le président:** Très bien. Nous allons vous passer le micro. Les documents que vous nous avez fournis se prêtent mal à être annexé au relevé de nos séances. Nous l'adjoindrons donc aux données rassemblées pour nos chercheurs et vous tenez peut-être qu'il soit pris note de vos commentaires sur les parties qui vous paraissent les plus importantes.

**M. Steele:** Oui, la première partie de ce mémoire est en fait celle que j'aimerais commenter.

**Le président:** Les cinq premières pages, est-ce cela ce que vous...

**M. Steele:** Oui, les cinq premières pages.

**Le président:** Très bien.

**M. Steele:** Le reste du document est essentiellement—si je puis me permettre de l'évoquer rapidement pour vous—destiné à vous donner une idée de la manière dont un employeur travaille dans un programme coopératif avec une université ou un collège communautaire. J'ai inclus un certain nombre de données typiques relatives à l'Université de Waterloo et à celle de Sherbrooke, en ce qui concerne le genre d'emploi que nous demandons. J'ai également inclus des descriptions du genre d'employés qui travaillent chez nous et qui sont diplômés de ces deux universités. Comme vous le voyez, ces documents sont bilingues.

Chose plus importante, des extraits de correspondance ont été reproduits au dos, et j'aimerais appeler votre attention sur certains d'entre eux. Vous comprendrez sans doute pourquoi tout à l'heure. Nous avons d'abord une lettre de l'Université Simon Fraser qui nous fait savoir que tous les diplômés en informatique de la promotion de 1980 ont trouvé un emploi, ce qui fait qu'il m'est impossible de les recruter pour mes clients albertains. Il en va de même pour Regina et Victoria.

Nous avons également une lettre de l'honorable Stuart Smith, chef de l'opposition en Ontario, qui nous parle d'un article que j'ai attaché au dos de notre mémoire. Cet article



## [Text]

of the brief. It is entitled *Co-op Education: Fast Lane to Jobs*, and it appeared in *The Toronto Star*. I hope you do not think I am trying to plug my own publicity, but I thought the article was quite relevant to giving you an idea. Anyway, he indicates his favourability and why he is favourable to co-op education in the province. I think the letter is self-explanatory.

I have been a booster among computer services employers in trying to get various ministers in governments across this country interested in co-op education. As you can see, I have written to Mr. Axworthy on several occasions, and I had the opportunity to meet him at the Canadian Association for Co-operative Education Conference in Hamilton this past year. There are letters there.

Also, following the letters to him is a letter from the Honourable James D. Horsman, whom I have written, again indicating my concern about co-op education. He indicates he is interested. Furthermore, he is doing something positive in the area, in setting up a co-op education engineering course at the University of Alberta. That is extremely significant for Alberta—and the letter from me to him.

Following that is some correspondence which I consider the most important among these attachments, and that is to the Honourable Keith Cosens, Minister of Education, Province of Manitoba, where I have expressed my concern, as a Manitoba employer, about the problem in finding qualified individuals for my clients.

Right after that letter is a letter to me from the President of the University of Manitoba. The thing that bothers me, and I really want to draw it to your committee's attention, is the financial bind the University of Manitoba finds itself in not only in engineering, which is important to the economy of this country, but also in computer science and in not being able to offer the co-op programs in co-operation with the employers. Especially relevant is the fact that a private concern here, International Business Machines, has indicated it would make available \$10,000 a year to the university to set up such a program. If that is not an impetus from industry to want to get this type of programs started, I do not know what is. But even in light of that type of encouragement, we can see the letter dated December 18 from the Honourable Keith Cosens, where he just does not get the point of co-op education. I hope when you travel in Manitoba you will have a chance to speak with your provincial counterpart Mr. Cosens, because I am just at a loss to know why he does not understand the type of programs we have here in Ontario and as they are developing in Alberta and also au Québec.

Following that is a telegram I sent to the former Quebec Minister of Education, the Honourable Jacques-Yvan Morin. I have yet to get a response. I have included one letter and I have re-sent the telegram. The problem I am concerned with is the number of students coming out of the University of Sherbrooke. There just are not enough, and I want to know why. If they will not accept federal funds, let us put the money in the university and turn them out, because there are not enough of them coming out.

## [Translation]

s'intitule *Co-op Education: Fast Lane to Jobs* et a été publié dans le *Toronto Star*. J'espère que vous n'allez pas croire que je suis en train de faire ma propre réclame, mais j'ai pensé qu'il vous donnerait une bonne idée de la situation. Quoi qu'il en soit, M. Smith nous explique pourquoi il est favorable à un système coopératif d'éducation dans sa province, et sa lettre est très explicite à cet égard.

Je fais partie des employeurs qui utilisent des services d'informatique et qui ont essayé de convaincre des ministres des divers gouvernements de ce pays des bienfaits de ce genre d'éducation. Comme vous pouvez le voir, j'ai écrit à M. Axworthy à plusieurs reprises, et j'ai eu l'occasion de le rencontrer à la conférence de la Canadian Association for Co-operative Education qui s'est tenue à Hamilton l'an dernier. Voici les lettres.

A leur suite, vous avez une lettre de M. James D. Horsman, à qui j'avais également écrit pour lui faire part de l'intérêt que j'attache à l'éducation en coopération. Il partage ce sentiment et précise qu'il a fait quelque chose de concret dans ce domaine puisqu'il a créé un cours de génie en coopération à l'Université d'Alberta. Ceci est très intéressant pour l'Alberta, et ma réponse mérite qu'on s'y attarde.

Vous trouverez ensuite la lettre que je considère comme la plus importante; c'est celle que j'ai adressée à l'honorable Keith Cosens, ministre de l'Éducation du Manitoba, dans laquelle je lui fais part de mes difficultés, comme employeur manitobain, à trouver des candidats qualifiés pour mes clients.

Vient ensuite une lettre que j'ai reçue du Président de l'Université du Manitoba. Ce qui me préoccupe vraiment, et je tiens à le souligner devant vous, ce sont les difficultés financières de cette université, non seulement dans le domaine du génie, qui joue un rôle important dans l'économie de notre pays, mais également de l'informatique, qui font qu'elle n'est pas en mesure d'offrir des programmes en coopération avec les employeurs. Ce qui est particulièrement frappant, c'est qu'une société privée, l'International Business Machines a déclaré qu'elle était prête à verser \$10,000 par an pour mettre un tel programme sur pied. S'il y a une meilleure preuve de soutien de l'industrie je n'en connais point. Malgré cela, vous pouvez constater que la lettre de M. Cosens en date du 18 décembre montre qu'il ne saisit pas l'intérêt de l'éducation en coopération. J'espère que lorsque vous vous rendrez au Manitoba, vous aurez l'occasion de vous entretenir avec lui, car je n'arrive pas à saisir pourquoi il ne comprend pas le genre de programmes qui existent en Ontario et qui sont en cours d'élaboration en Alberta et au Québec.

Nous arrivons maintenant à un télégramme que j'ai envoyé à l'honorable Jacques-Yvan Morin, ancien ministre de l'Éducation du Québec et dont j'attends toujours une réponse. J'ai inclu une lettre et j'ai renvoyé le télégramme. La question qui me préoccupe, c'est le nombre insuffisant des étudiants qui sortent de l'Université de Sherbrooke, et j'aimerais bien en connaître la raison. Si c'est parce qu'ils refusent les subventions du gouvernement fédéral, nous n'avons qu'à y mettre

## [Texte]

I think, Mr. Chairman, if you can bear with me, I will read my brief.

My firm, Search Technical Services, is a division of the Search Executive Placement Group Limited of Toronto and Montreal. Notre division, Les Services Techniques "Search", est une division de Le Groupe "Search" de Montréal et de Toronto. We are contractors and consultants in computer and associated engineering services in Quebec, Ontario, Manitoba and Alberta. Nous sommes employeurs, contractuels, en informatique avec plusieurs grands clients/compagnies dans le Québec, l'Ontario, le Manitoba et l'Alberta. Some of our best known clients are Air Canada Reservac Systems, in Toronto, Air Canada Financial Operations Centre, in Winnipeg, Alberta Government Telephones, in Edmonton, Hudson's Bay Company and Government of Canada, Supply and Services, Ontario Region Standing offer—1981—for computer software services. That means that we were successful in a tender there, by the way.

• 1530

Search Technical Services mainly employs project managers, team leaders, systems analysts and electronic engineering specialists. We are involved in computer system maintenance, design and construction. Our firm is project oriented, and thus our employees work on a one-year, two-year, three- to five-year contractual basis. We currently employ over 100 persons involved in our business in four provinces of Canada. Our division has been in business for three years, while our parent firm has been in business for fifteen years. Search Technical Services is Canadian owned and operated. We also operate our business in the two official languages of Canada. The firm participates in and hires co-op students from the University of Waterloo, Ontario, l'université de Sherbrooke, Québec, Wilfrid Laurier University, Ontario, University of Regina, Saskatchewan, University of Victoria, British Columbia, and Simon Fraser University, in British Columbia. Membership is held in the Association of Professional Placement Agencies and Consultants, the Canadian Association for Co-operative Education, and The Canadian Federation of Independent Businesses.

Mr. Chairman, I believe that Canada must ensure that the educational dollars we spend on technical education produce the type of graduate businesses such as mine require. At the present time, in the computer services and high technology industries associated with the computerization of Canadian industry, companies are experiencing an extreme shortage in qualified personnel. In my business, I always have more openings than qualified candidates.

This situation is due to several factors. Number one, the existing co-op education colleges and universities are under-

## [Traduction]

nous-mêmes de l'argent, et former des gens en nombres suffisants.

Si vous me le permettez, monsieur le président, je vais maintenant lire mon mémoire.

Ma société, Search Technical Services, est une division du Search Executive Placement Group Limited de Toronto et de Montréal. Nous sommes employeurs, contractuels, en informatique avec plusieurs grands clients/compagnies au Québec, en Ontario, au Manitoba et en Alberta. Parmi nos clients les plus connus nous comptons les systèmes Reservac d'Air Canada, à Toronto, le Centre des opérations financières d'Air Canada, à Winnipeg, les Government Telephones d'Alberta, à Edmonton, la Compagnie de la Baie d'Hudson, le ministère fédéral des Approvisionnement et Services, dont le centre pour la région de l'Ontario a un contrat permanent avec nous depuis 1981 en matière de services de logiciel. Ce qui, à propos, signifie que c'est nous qui avons remporté l'appel d'offre.

La société Search Technical Services emploie essentiellement des chefs de projet, des chefs d'équipe, des programmeurs et des spécialistes de l'électronique. Nous nous occupons de la maintenance, de la conception et de la construction de systèmes informatisés. Notre société est orientée vers les projets, et nos employés sont donc des contractuels engagés pour un an, deux ans, ou de trois à cinq ans. Nous en avons actuellement 100 qui travaillent dans quatre provinces canadiennes. Notre division fonctionne depuis trois ans, alors que la maison mère existe depuis quinze ans. La propriété et la gestion de Search Technical Services sont canadiennes. Nous travaillons également dans les deux langues officielles du Canada. Notre société participe à des programmes coopératifs et engage les étudiants ainsi formés de l'Université de Waterloo (Ontario), de l'Université de Sherbrooke (Québec), de l'Université Wilfrid Laurier (Ontario), de l'Université de Regina (Saskatchewan), de l'Université de Victoria et de l'Université Simon Fraser, Colombie-Britannique. Elle appartient à l'Association of Professional Placement Agencies and Consultants (Association des conseillers et agences de placement professionnels), la Canadian Association for Co-operative Education (Association canadienne d'éducation coopérative), et la Canadian Federation of Independent Businesses (Fédération canadienne des entreprises indépendantes).

Monsieur le président, j'estime que le Canada doit veiller à ce que les dollars que nous consacrons à l'enseignement technique permettent de former le type de diplômé recherché par des entreprises telles que la mienne. A l'heure actuelle, dans les services d'informatique et les entreprises utilisant une technologie de pointe qui participent à l'informatisation de l'industrie canadienne, les sociétés souffrent d'une grave pénurie de personnel compétent. Dans mon propre domaine, j'ai toujours plus de postes à offrir qu'il y a de candidats valables.

Cette situation est due à plusieurs facteurs. En premier lieu, les collèges et universités coopératifs reçoivent une aide finan-

*[Text]*

funded in being able to meet the demand for their graduates. Number two, graduates from non co-operative institutions, such as the University of Manitoba and the University of Toronto, do not meet our clients' qualifications for contractual employees. Number three, potential employees are being encouraged to attend profit-making schools of training, which advertise over the radio that, "You can become a programmer in just nine months!" The volume of Canadians choosing careers in this area needs to be increased. Number five, various government training programs aim for short-term goals in technical training, but ignore the payoffs of long-term co-op education investment.

What do I mean by qualified personnel? My standard, which is the one required by my clients, is a university or college degree in mathematics, computer sciences, systems engineering or computer technology from a recognized degree granting institution. In addition, I require two years' minimum experience on the job. A co-op work term graduate's employment experience will be accepted in lieu of two work years in the marketplace.

The reason for these requirements may not seem apparent. I believe that when you employ people to program or design systems that vitally affect a computer system, the have to have "on the job experience". Would you let air traffic controllers or airline pilots in the air without the required on the job experience you require in the federal Department of Transport? My clients feel that they cannot let unknown skilled people work on million dollar computer systems without the type of knowledge they can obtain about an individual who develops a track record in the marketplace or via co-op work-term education assessment reports.

Currently, the existing programs at most nonco-operative universities do not meet my needs as an employer—I have enclosed letters written to various provincial governments. I feel very frustrated that so obvious a program as co-op education has such a low priority with the federal and provincial governments. Two years ago, when the federal government was assisting the start-up of such programs, Alberta, Manitoba, and Quebec refused to accept such funds. Consequently, most of the moneys went to Ontario, which widely increased its programs. At present, you will find Ontario co-op students working at companies in Quebec, Manitoba and Alberta. This is national foolishness. No German, Japanese or French provincial government would engage in such dangerous behaviour which would jeopardize national economic training objectives. It further bothers me that provinces such as Ontario officially recognize the computer "programming" courses of private profit making schools, thus allowing students—especially women and immigrants, and by that I do not mean that we should exclude them from obtaining education, but by and large this is a group that is obtaining these loans—access to student loans guaranteed by the taxpayer. These nine month

*[Translation]*

cière insuffisante et son incapables de former suffisamment de diplômés pour répondre à la demande. En deuxième lieu, les diplômés des établissements non coopératifs, tels que l'Université du Manitoba et l'Université de Toronto, n'ont pas les qualifications requises de nos clients pour être engagés par eux sous contrat. En troisième lieu, les employés en puissance sont encouragés à fréquenter des écoles de formation à but lucratif, qui font de la réclame à la radio du genre: «En neuf mois, nous ferons de vous un programmeur!» Il importe donc d'accroître le nombre des Canadiens qui choisissent de faire carrière dans ces domaines. En quatrième lieu, les divers programmes gouvernementaux de formation technique ont des objectifs à court terme, mais négligent les bénéfices à long terme offerts par l'éducation coopérative.

Qu'entends-je par personnel compétent ou qualifié? Mon critère, qui est celui de mes clients, est qu'il faut avoir un diplôme universitaire ou collégial en mathématique, en informatique, en systématique ou en technique informatique obtenu dans un établissement reconnu. En outre, j'exige un minimum de deux ans d'expérience pratique. L'expérience d'un diplômé d'un programme coopératif sera acceptée en équivalence de ces deux années passées sur le marché du travail.

La raison de ces exigences peut ne pas vous paraître évidente. J'estime que lorsque vous employez des gens pour programmer ou concevoir des systèmes qui ont une importance vitale pour un ensemble informatisé, il importe qu'ils aient une expérience acquise sur le terrain. Laisseriez-vous travailler des contrôleurs aériens ou des pilotes de ligne sans l'expérience pratique requise par le ministère fédéral des Transports? Mes clients estiment qu'ils ne peuvent pas permettre à des gens qualifiés mais inconnus de travailler sur des systèmes informatisés qui coûtent des millions de dollars sans savoir sur eux ce qu'ils peuvent apprendre de quelqu'un qui acquiert une expérience vérifiable sur le marché du travail ou dont les compétences peuvent être contrôlées grâce au rapport d'évaluation des stages effectués dans le cadre des programmes coopératifs.

Actuellement, les programmes de la plupart des universités non coopératives ne répondent pas à mes besoins d'employeur... J'ai inclus dans mon mémoire des lettres écrites à divers gouvernements provinciaux. J'éprouve un profond sentiment de frustration devant le fait qu'un programme d'un intérêt aussi évident que celui de l'éducation coopérative bénéficie d'une aussi faible priorité auprès des gouvernements fédéral et provinciaux. Il y a deux ans, lorsque le gouvernement fédéral a participé au lancement de tels programmes, l'Alberta, le Manitoba et le Québec ont refusé d'accepter les subventions offertes. En conséquence, l'essentiel des fonds est allé à l'Ontario, et celui-ci a beaucoup augmenté ses programmes. Aujourd'hui, les étudiants qui en sont issus travaillent dans des sociétés au Québec, au Manitoba et en Alberta. Voilà bien un exemple de sottise à l'échelon national. Aucun gouvernement provincial allemand, japonais ou français ne se hasarderait à faire quoi que ce soit qui puisse nuire aux objectifs nationaux en matière de formation économique. Cela m'inquiète également de voir que des provinces telles que l'Ontario reconnaissent officiellement les cours de «programmation» offerts par des écoles privées à but lucratif, ce qui permet à des



## [Texte]

wonder programming schools produce a lot of disillusioned people, and believe me I see them there everytime I run an ad. I believe the standards set for these schools are a training fraud on the public. I have complained numerous times to the advertising complaints section of the federal Department of Consumer Affairs about the radio and TV ads of these schools, but to no avail. It seems the schools, only offer "the opportunity to become a computer programmer in 9 months". Some opportunity given at the taxpayers expense. In the meantime, institutions wanting to implement co-op programs are told that funds just are not available, such as the Manitoba minister's letter there.

• 1535

Some existing federal programs should be scrapped and the funding given to co-op education dedicated funding. The New Technology Employment Program is a good example, and I have included a copy of the mail-out that was sent to me as an employer. As an employer I would rather see these training funds go to co-op universities and colleges to fund jointly with businesses the acceptance of co-op term employees by the business concerned. I think you were questioning the previous witnesses about that. I tire of federal bureaucrats throwing money at target groups to be trained by employers. If educational institutions are not doing the job right the first time, in training these target groups how can businesses do the job for them? Co-op education is the answer. I will take federal money that will allow me to assist in training co-op students while they are being educated. It makes more sense to do it that way. All other western countries, members of OECD for instance, do it that way, why not Canada?

Au Québec, nous voudrions faire part des difficultés que nous avons à recruter des personnes qualifiées en informatique. L'Université de Sherbrooke a un excellent programme coopératif. Malheureusement, il n'y a que 250 places de livres par année. Ce qui est insuffisant. L'université de Waterloo en Ontario a au-delà de 1,000 nouvelles inscriptions par année. Nous aimerions savoir pourquoi il y a une telle différence en informatique. Les besoins sont les mêmes au Québec pour notre compagnie. Pourquoi les ministres Morin et Laurin n'ont pas répondu à nos questions. L'informatique sera un domaine très important pour la vie économique du Québec.

In explaining these programs, I hope I have given your committee an insight into the problems in this area of employment in the eighties. I feel co-operative education is the solution to the skill shortfall across Canada. I feel immigration is not the answer in this area for the simple reason that skilled immigrants, like those who came in the fifties and sixties from

## [Traduction]

étudiants... en particulier des femmes et des immigrants, et je ne veux pas dire par là que nous devrions les tenir à l'écart, mais dans la pratique, c'est bien le groupe qui obtient ces prêts... de bénéficier des prêts aux étudiants garantis par le contribuable. Ces établissements, où l'on donne un cours-miracle de programmation en neuf mois créent bien des désillusions chez leurs étudiants, et croyez-moi, ils viennent me voir chaque fois que je fais passer une annonce. Je considère que les normes établies pour ces écoles sont une escroquerie à la formation à l'égard du public. Je me suis souvent plaint auprès de la section des plaintes de Consommation et Corporations Canada au sujet de la publicité faite par ces écoles à la radio et à la télévision, mais en pure perte. Ces établissements n'offrent, paraît-il, que la «possibilité de devenir programmeur en neuf mois». Drôles de possibilités offertes aux frais du contribuable! Entre temps, on répond aux établissements qui veulent mettre en œuvre des programmes de coopération qu'il n'y a pas de fonds disponibles, comme le fait par exemple la lettre du ministère manitobain que vous avez devant vous.

Certains programmes fédéraux actuels devraient être supprimés et les fonds ainsi récupérés devraient être consacrés à l'éducation coopérative. Le nouveau programme d'emploi dans les caractères techniques en est un bel exemple, et j'ai joint à mon mémoire un exemplaire de la brochure qui m'a été expédiée en tant qu'employeur. À ce titre, je préférerais qu'il serve aux universités et collèges «co-op» à financer les stages professionnels conjointement avec les entreprises. Je crois que vous avez interrogé les témoins précédents là-dessus. J'en ai assez des bureaucrates fédéraux qui gaspillent de l'argent sur les groupes ciblés destinés à être formés par les employeurs. Si les établissements d'enseignement ne réussissent pas dès le début à former ces groupes, comment voulez-vous que les entreprises le fassent à leur place? La solution, c'est l'éducation coopérative. Je prendrai l'argent fédéral qui me permettra de participer à la formation de ces étudiants en même temps qu'ils reçoivent un enseignement. C'est beaucoup plus logique de procéder ainsi. Toutes les autres nations occidentales, les membres de l'OCDE par exemple, le font, pourquoi pas le Canada?

We would like to mention the difficulties we encounter in Quebec, when we try to recruit qualified computer people. The University of Sherbrooke offers an excellent cooperative program, but the number of students is unfortunately limited to 250 a year, which is not enough. On the other hand, the University of Waterloo, in Ontario, takes over 1 000 new students every year. So, we would like to know why there is such a difference in that particular field. Our needs are the same in Quebec. Why didn't the two ministers, Mr. Morin and Mr. Laurin, reply to our questions? Computer sciences will play a big part in the economic life of our province.

L'explication que j'ai fournie de ces programmes a, je l'espère, donné au Comité une idée des problèmes d'emploi qui se poseront dans ce domaine au cours des années 1980. J'estime que l'éducation coopérative offre une solution à la pénurie des compétences qui existent dans tout le Canada. La solution ne se trouve pas dans l'immigration, pour la simple raison que

*[Text]*

Europe and elsewhere, who were trained on co-op programs in their home countries and who met our skilled needs in the past, are not going to be available in the eighties for our labour market. They now work for our economic competitors. Co-op technical education was not new to our immigrant builders of Canada's industries. Indeed, Count Otto von Bismark began co-op polytechnic education in Germany in the eighteen seventies. Ryerson Polytechnic in Toronto is not like a German polytechnic because it is not on an employer co-op program. What a crime.

Perhaps now we have the chance to re-industrialize Canada with the proper training of our youth on a co-op education basis of all levels in high schools, colleges, and universities.

If I could dare dream that our country could unite on such a goal as co-op education, j'espère que nous dirons oui à mon rêve!

Thank you, et merci.

**The Chairman:** Thank you, Mr. Steele. Your testimony is part of the official record of Parliament, and you have made some assertions about some of the material in the back. I would like committee co-operation in appending the letter of 19 November from Mr. Campbell at the University of Manitoba, and the letter of 18 December from Mr. Cosens because you have asserted that they made certain comments. On a rough examination of those letters I can understand your interpretation, but I do not think the letters say exactly what you indicated they said. I think, for the public record, they should be appended.

• 1540

**Mr. Steele:** Okay, that is fair enough.

**The Chairman:** University politics is such that whatever allotment of funds a university receives, they guard very zealously their right to determine to which faculties those funds go. I think that is the tone of the minister's letter.

**Mr. Steele:** Well it seems to me that the minister is saying that, as far as he is concerned, they have made it a low priority for co-op education, whereas the president of the university seems to say in his letter that he would like to do it, but is not getting enough money from his minister. That is the impression that I am getting.

**The Chairman:** I think that is a little more accurate. I think that is accurate. I think the responsibility is in the universities' hands to allocate, once funds are allocated. It is not generally in the political minister's hands because universities have zealously guarded that.

**Mr. Steele:** Well, that is true. On the other hand, if the minister, Mr. Cousins, feels, as obviously other ministers of education of other provinces have felt, that co-operative education is extremely important to our economy and would be important to the economy of Manitoba employers such as

*[Translation]*

les immigrants qualifiés, comme ceux qui sont venus d'Europe et d'ailleurs dans les années 1950 et 1960, qui avaient été formés dans des programmes co-op dans leur pays d'origine et qui répondaient auparavant à nos besoins, ne seront pas disponibles dans les années 1980. Ils travaillent maintenant pour nos concurrents économiques. L'éducation technique coopérative n'avait rien de nouveau pour les immigrants qui ont créé les industries du Canada. En effet, c'est dans les années 1870 que le comte Otto Von Bismark a lancé l'enseignement polytechnique coopératif en Allemagne. Le Ryerson Institute de Toronto n'a rien d'une école polytechnique allemande parce qu'il n'entretient pas de programmes coopératifs avec les employeurs. Quel dommage.

Peut-être avons-nous maintenant l'occasion de réindustrialiser le Canada en assurant une formation appropriée de nos jeunes grâce à un système coopératif pratiqué à tous les niveaux... dans les écoles secondaires, les collèges et les universités.

Si je pouvais espérer que notre pays présentera un front uni dans la poursuite d'un objectif tel que celui de l'enseignement coopératif, j'espère que nous dirons oui à mon rêve!

Merci.

**Le président:** Merci, monsieur Steele. Votre témoignage fait maintenant partie des documents officiels de la Chambre des communes, et vous avez fait certaines déclarations au sujet des documents qui l'accompagnent. J'aimerais être assuré de l'accord des membres du Comité pour annexer la lettre du 19 novembre de M. Campbell, de l'université du Manitoba, et la lettre du 18 décembre de M. Cosens, car vous avez déclaré qu'ils ont fait certains commentaires. À première vue, je peux comprendre votre interprétation, mais je ne pense pas que ces lettres aient exactement le sens que vous leur prêtez. J'estime qu'elles devraient être annexées aux autres documents accessibles au public.

**M. Steele:** Très bien.

**Le président:** La politique universitaire est telle que quelle que soit la subvention reçue par une université, celle-ci défend vigoureusement son droit de décider des facultés qui en bénéficieront. Je crois que c'est ce que veut dire la lettre du ministre.

**M. Steele:** Il me semble à moi, que le ministre veut dire, qu'en ce qui le concerne, une faible priorité a été accordée à l'enseignement coopératif, alors que le président de l'université semble déclarer dans sa lettre qu'il aimerait bien le faire mais qu'il ne reçoit pas suffisamment d'argent de son ministre. Voilà mon impression.

**Le président:** Je crois que voilà qui est plus exact. Je pense qu'il appartient aux universités de décider de la répartition des fonds, une fois que ceux-ci ont été alloués. La décision ne relève en général pas du ministre car les universités défendent jalousement leur autorité dans ce domaine.

**M. Steele:** C'est vrai. En revanche, si le Ministre, M. Cousins, estime, comme cela a manifestement été le cas de ministres de l'Éducation d'autres provinces, que l'enseignement coopératif est extrêmement important pour notre économie et serait important pour l'économie des employeurs mani-

[*Texte*]

myself, it seems to me that he would want to try to investigate ways to make those funds available instead of giving me the backhanded letter that he has given to me. Certainly the minister in Alberta did not do that. He sees the wisdom of the program.

**The Chairman:** I do not want to go adding letters, but I do think the public record should show clearly that the minister from the Province of Alberta says to you that the engineering faculty at the University of Alberta has plans for a co-operative program.

**Mr. Steele:** Right.

**The Chairman:** That is what he says.

**Mr. Steele:** Well I understand the bureaucracy of the situation and the university independence in our system of government. It is not that I do not have an understanding.

**The Chairman:** The politician who interferes in university curriculum building is threading on fairly thin ice. I think that is simply the point that should be made and the letters bear this out.

**Mr. Steele:** I would agree and that is why, as a member company of the Canadian Association for Co-operative Colleges and Universities, I think I can speak out where I think others probably could not, as an employer. I can speak to the minister and to the other side and make my comments. They may not agree with what I am saying; they may not see the objectives that I am trying to target, but that is where the chips will fall.

**The Chairman:** Mr. Marceau, do you want to start questioning or do you have comments about the assertions in relation to Quebec?

**M. Marceau:** Monsieur Steele, il a été extrêmement agréable d'écouter votre point de vue. Vous l'avez exprimé en des termes très clairs et très convaincants. Je pense qu'on n'a pas tellement de questions à vous poser puisque vous avez exposé assez clairement votre point de vue. Mais comme vous le dites, le rêve et la réalité sont deux choses.

**M. Steele:** Ah oui!

**M. Marceau:** Évidemment, les questions relevant de l'éducation sont, de par la constitution, de juridiction provinciale. Je pense qu'il faut être conscient que ce n'est pas seulement une décision du gouvernement, mais aussi un choix de la part des jeunes et de la population. Comme vous l'avez dit vous-même à Sherbrooke, il n'y a que très peu de place relativement aux autres provinces et c'est peut-être un choix qui a été fait à la base.

Évidemment, comme le disait mon excellent ami, M. Hawkes, les universités sont très jalouses de leur juridiction et je crois qu'aucun politicien ne pourrait se permettre d'intervenir directement dans les programmes.

**M. Steele:** Oui, je sais.

**M. Marceau:** Je suis tout à fait d'accord avec vous que le domaine de l'informatique est un domaine d'avenir. C'est l'avenir et il n'y a pas de doute là-dessus, à mon sens. Pour ma

[*Traduction*]

tobains tels que moi-même, il me semble qu'ils tiendraient à trouver des moyens de fournir une telle aide financière au lieu de m'adresser cette rebuffade. Le ministre albertain n'en a certainement pas fait autant. Il voit, lui, la sagesse du programme.

**Le président:** Je ne tiens pas à ajouter encore d'autres lettres, mais je crois vraiment que les documents officiels devraient clairement montrer que le ministre de la province d'Alberta vous dit que la faculté de génie de l'Université d'Alberta prévoit la création d'un programme coopératif.

**M. Steele:** C'est exact.

**Le président:** C'est bien ce qu'il dit.

**M. Steele:** Je comprends très bien les éléments bureaucratiques de la situation et l'indépendance des universités dans notre système de gouvernement. Ce n'est pas du tout que je ne le comprenne pas.

**Le président:** Le politicien qui va mettre le nez dans l'organisation des programmes universitaires s'aventure sur un terrain bien dangereux. Je crois que c'est tout simplement là la question, et ces lettres le confirment.

**M. Steele:** Je suis d'accord et c'est pourquoi, en tant que représentant d'une société membre de l'Association canadienne des collèges et universités coopératifs je crois pouvoir donner mon avis en tant qu'employeur alors que d'autres ne pourraient probablement pas le faire. Je peux parler au ministre et aux autres et faire mes commentaires. Il se peut qu'il ne soit pas d'accord avec ce que je dis; il se peut qu'il ne voie pas les objectifs que je vise, mais c'est comme ça que se passent les choses.

**Le président:** M. Marceau, voulez-vous commencer à poser des questions ou avez-vous des commentaires à faire sur ce qui a été dit à propos du Québec?

**Mr. Marceau:** Mr. Steele, we have appreciated the clear and convincing manner in which you have expressed your point of view, and you have left us with few questions to ask. But as you so aptly put it, there is a world of difference between our dreams and reality.

**Mr. Steele:** Indeed!

**Mr. Marceau:** Obviously, educational issues come under provincial jurisdiction; as stated in the Constitution. I think that we must realize that this involves more than a decision by the Government, it calls for a choice by young people and by the general population. As you pointed out yourselves, there is little allowance made for these programs in Sherbrooke, in comparison with other provinces, and this might indicate a fundamental choice.

Naturally, as my good friend Mr. Hawkes pointed out, universities are very sensitive about their authority and I don't think that it would be advisable for any politician to attempt an intervention into these programs.

**Mr. Steele:** Yes, I know.

**Mr. Marceau:** I am in total agreement with your assessment of computer sciences as a promising field. That is where the future lies, no doubt about it. I shall definitely make a point of



*[Text]*

part, je vais certainement essayer de voir un peu quelles sont, du côté du ministère de l'Éducation du Québec, les véritables objections à la mise en application de ce programme-là. Je pense que nous allons justement siéger au Québec la semaine prochaine. Alors, je vais essayer de vérifier auprès du ministère de l'Éducation—what could be done to help you and to have your views expressed very clearly to the provincial government.

Thank you. I think it has been very interesting to listen to you.

**M. Steele:** J'ai seulement une autre chose à vous dire. L'année dernière, je suis devenu l'employeur de deux finissants de Sherbrooke, les deux premiers Québécois, un homme et une femme, les premiers Québécois en informatique. J'ai 30 postes, mais j'en ai seulement deux pour des Québécois parce qu'il y a seulement 64 finissants à Sherbrooke comparativement à Waterloo où il y en avait 500. Si on a besoin de la participation des Québécois dans les institutions, au pays, on a besoin de celle de beaucoup d'autres. C'est simplement cela.

Je connais les différences de juridiction et tous les problèmes de la politique de l'éducation. Je les connais très bien, mais il y a aussi la question de la vie économique, des besoins de la population. Je suis certain qu'il existe beaucoup de jeunes au Québec qui désirent entrer à l'université, à Sherbrooke ou encore à l'École de technologie supérieure de l'Université du Québec. Ce sont les deux institutions coopératives. Pourquoi Montréal, Laval et les autres deviendraient-elles coopératives? Pour nous aider, nous les employeurs, dans nos fonctions.

**M. Marceau:** Est-ce que ce sont des cours dispendieux?

**M. Steele:** Oui, c'est seulement à Sherbrooke et à l'Université du Québec à Montréal.

**M. Marceau:** But are they expensive?

**M. Steele:** Non, parce que les personnes travaillent avec les employeurs. Elles travaillent avec les employeurs à Montréal ou encore ici à Toronto. Elles paient un pourcentage du coût de leurs études vu qu'elles travaillent pendant ce temps et ce n'est pas seulement durant les vacances d'été. C'est pour cette raison que beaucoup d'employeurs ont besoin des finissants de Sherbrooke. Cependant, il n'y en a pas beaucoup parce que le ministère de l'Éducation du Québec ne donne pas beaucoup de fonds pour élargir, pour augmenter le programme.

Sherbrooke le désire, mais les hauts fonctionnaires du ministère de l'Éducation ne comprennent pas les études coopératives. C'est la même chose au Manitoba. Ils ne comprennent pas la sorte d'études qu'il y a en France, en Allemagne, en Suisse, en Belgique, c'est-à-dire les études techniques coopératives avec des employeurs comme moi.

**M. Marceau:** What exactly do you mean by co-operative education?

**M. Steele:** They go to the university for a term. At Sherbrooke it is three years to finish their course; at Waterloo it is four years. They will go for a study term, then they will come and work with an employer in computer services, such as myself. They are paid for the time they are working for us. Then they go back to the course; then they come back again;

*[Translation]*

looking into the true reasons why the Quebec Ministry of Education objects to the implementation of that program. I believe we are precisely going to hold hearings in Quebec, next week. So I shall take that opportunity to check with the Ministry of Education. Ce qu'on peut faire pour vous aider et pour que votre point de vue soit clairement présenté au gouvernement provincial.

Merci. J'ai trouvé votre exposé très intéressant.

**Mr Steele:** I only have one more thing to tell you. Last year, I became the employer of two Sherbrooke graduates, a man and a woman. They were the first Quebecers I had ever had in the computer field. I have 30 positions, but only two for Quebecers, because only 64 students graduate from Sherbrooke, against 500 from the University of Waterloo. If we want Quebecers to play a part in our institutions, we need a lot more of these. That's all.

I know about jurisdictional differences and all the intricacies of university politics. I know them very well, but we must also consider our economic life, the requirements of the population. I am convinced that there are many young people in Quebec who would like to go to Sherbrooke or to the École de technologie supérieure (School of advanced Technology) of the Université du Québec. They are the only two Cooperative institutions. Why should Montreal, Laval and the others become cooperative universities? To help us, the employers, to do our job.

**Mr. Marceau:** Are these programs costly?

**Mr. Steele:** Yes, they only are available at Sherbrooke and the Université du Québec at Montreal.

**Mr. Marceau:** Oui, mais sont-ils coûteux?

**Mr. Steele:** No because the students work with the employers in Montreal, or in Toronto. They pay a percentage of the cost of their studies, since they also work during that period, and not just during the summer vacations. That is why many employers need Sherbrooke graduates. But there are too few of them because the Quebec Government does not provide much funding to expand the program.

Sherbrooke would be prepared to accept this funding, but the officials of the Ministry of Education do not understand cooperative studies. The situation is the same in Manitoba, where they do not understand the kind of studies that exist in France, Germany, Switzerland or Belgium where technical training programs are offered in cooperation with employers like me.

**Mr. Marceau:** Qu'entendez-vous exactement par éducation coopérative?

**Mr. Steele:** Les étudiants ne passent qu'une partie de leur temps à l'université. A Sherbrooke, il leur faut trois ans pour finir leur cours; à Waterloo, quatre ans. Ils viennent donc étudier un certain temps à l'université, puis ils retournent travailler dans une société d'informatique telle que la mienne. Ils y sont payés pendant tout le temps où ils y sont employés;

*[Texte]*

go back to the course and come back. They are scheduled throughout the year. They do not come just during the summer vacation. It is the same idea of polytechnic education, exactly, that you will find if you are in France, Switzerland, or any other country. It is traditionally known as, quote, polytechnic educations, unquote, but in this country we call it co-op or work-term education.

As a matter of fact, next year will be the 25th anniversary of it in this country, with the founding of the University of Waterloo, which specifically set up these programs, and in Quebec the programs are about 25 years old themselves. By and large, these are the types of programs employers want. When I go, as I will tomorrow to Waterloo and Wilfrid Laurier University, to interview the graduates I will find all of the major companies in Canada and many of the major governments of Canada there recruiting these people. They are the cream of the crop in this country right now because of that work term experience and that exposure to industry and it saves industry an awful lot of time and dollars—those types of programs.

• 1550

What I am trying to get across is that in Quebec they are extremely underfunded. The university knows that. They would like to expand it but they just cannot get the dollars. It bothers me that you have this federal program and the three provinces where I am having the greatest problems obtaining the people for the jobs with the qualifications, are the three provinces who refuse this federal money on constitutional grounds which I think is extremely foolish. Ontario which took the greatest amount of the money has expanded.

Do you realize that there are 150 co-op students currently working in Calgary, Alberta, being trained in Calgary, Alberta, at the Ontario taxpayer's expense and I am not saying this because I am against it, I think it is great; let us get more of them out there training that way. I am not trying to be negative about it. I am just pointing out to you that these provinces are the losers. There are 15 Sherbrooke students right here in Toronto. I included a letter here from our friend Mr. Wells, the Ontario minister. Two years ago, as you know, the Quebec government computer services were on strike and this was jeopardizing Sherbrooke's program because they could not get the kids past the picket lines. There they go on strike every year. They had eight students. What were they going to do; they would have jeopardized their education. So I wrote Wells and ultimately they ended up working for the Ontario government.

I thought that was a very good gesture of national unity, that the Ontario government would help the University of Sherbrooke with that co-op term and since then they have increased the number of Sherbrooke students. I think that is good co-operation. I am not saying a university should be limited to its own province to employ the students. I like having the Sherbrooke students or University of Regina stu-

*[Traduction]*

ils retournent encore à l'université et le cycle en alternance se poursuit. Ils sont occupés pendant toute l'année; leurs stages ne sont pas limités aux vacances d'été. C'est le même principe que l'éducation polytechnique que vous trouvez en France, en Suisse, ou dans n'importe quel autre pays. Cela s'appelle traditionnellement «éducation polytechnique», mais chez nous, on l'appelle «éducation coopérative» ou «système d'alternance travail-études».

En fait, nous fêterons le vingt-cinquième anniversaire de ce système de formation au Canada. Cette date correspond à celle de la création de l'Université de Waterloo, qui a été la première à mettre en œuvre ces méthodes qui ont d'ailleurs à peu près la même ancienneté au Québec... D'une façon générale, le employeurs apprécient beaucoup ce genre de programmes. Je dois me rendre demain à l'université Wilfrid Laurier à Waterloo pour faire passer des entrevues aux diplômés. Je suis sûr que j'y trouverai des représentants de toutes les grandes sociétés canadiennes et des plus importants de nos divers niveaux de gouvernement en train d'y faire du recrutement. Actuellement, ces étudiants représentent vraiment le dessus du panier dans notre pays, à cause de l'expérience acquise au cours de leurs stages dans l'industrie à qui de tels programmes font gagner énormément de temps et d'argent.

Ce que je veux souligner, c'est que ces mêmes programmes sont extrêmement sous-financés au Québec. L'université le sait bien et voudrait leur donner plus d'importance, mais c'est tout simplement l'argent qui lui manque—Cela me tracasse de voir que nous avons un programme fédéral et que les trois provinces où j'ai le plus de mal à trouver des gens avec les qualifications requises, sont celles qui refusent l'argent fédéral pour des raisons constitutionnelles qui me paraissent stupides. C'est l'Ontario qui a reçu le plus d'argent et c'est lui qui a fait le plus de progrès dans ce domaine.

Vous rendez-vous compte qu'il y a 150 étudiants coopératifs qui travaillent actuellement à Calgary et qui sont formés aux frais du contribuable ontarien? Je ne dis pas cela parce que j'y suis opposé; bien au contraire, je trouve cela excellent. Tant mieux si leur nombre augmente! Tout ce que j'essaie de faire c'est de vous montrer que ces provinces perdent au change. En ce moment même, il y a 15 étudiants de Sherbrooke à Toronto. Vous avez là une lettre de notre ami M. Wells, le ministre ontarien. Comme vous les savez, il y a deux ans, les services informatiques du gouvernement québécois étaient en grève, comme c'est d'ailleurs le cas chaque année. Cette situation menaçait le bon fonctionnement du programme de Sherbrooke, car ses étudiants, qui étaient huit, ne pouvaient pas franchir les piquets de grève. Qu'allaient-ils bien pouvoir faire; leurs études risquaient d'être compromises. J'ai donc écrit à M. Wells, et c'est ainsi qu'ils ont fini par travailler pour le gouvernement ontarien.

Cela a été, à mon avis, un beau geste d'unité nationale de la part du gouvernement ontarien, que de venir ainsi en l'aide à l'Université de Sherbrooke en la faisant bénéficier de son programme coopératif d'alternance travail-études. Le nombre des étudiants de Sherbrooke a d'ailleurs augmenté depuis et je vois là un excellent exemple de coopération. Je trouve qu'une



## [Text]

dents. The problem is there are not enough of them and that the money does not hit the target to produce enough of them. I noticed in the *Globe and Mail* on Saturday that Senator Olson said that the institutions in Alberta are not doing the job necessary to turn out the qualified people and I think the minister is starting to realize that and I congratulate him. I wish the Manitoba minister would get the same idea.

**Mr. Marceau:** So Quebec is not alone?

**Mr. Steele:** No, they are not alone. They are never alone. No, I think a good job is being done. I hope I am not completely negative. A very good job is being done but we are not putting enough money in the right spots to do the job to meet the skill shortage and I think this is something that all these governments could work together on if they suddenly got on the wavelength, if they got on the target. It is there, even in the high schools. Ontario has developed programs where they are assisting them in the high schools with the employers.

I read the Canadian Federation of Independent Businesses' brief and it seemed to me that they were in favour of these grants or assessments as Mr. Lonsdale called them to have employers participate in the program. You would not have to strong arm me in my business because I have so many openings. I would be glad to go out there and be a co-op employer. Just give me more students that is all I am saying. I am being crowded out by all the other people waiting in line.

**Mr. Marceau:** Thank you for your convincing plea.

**The Chairman:** I just might comment that those 150 travelled to Alberta on subsidized fuel, and I will turn it over to Mr. Lonsdale.

**Mr. Lonsdale:** I think the people who carry the fuel are making more money than the educational system in Ontario in terms of pay off.

The co-operative system that you are talking about is something I am very familiar with. I was a co-operative student at the University of Waterloo for a little while. In terms of experience and in terms of the success rate in finding a job after graduation it is extremely successful. It is an excellent program. It probably would be the answer to some of the more highly skilled shortages that we have. It may not be the answer to all of the questions. It certainly is not a solution to people who do not have a good enough education to get into the university in the first place. Perhaps some of our community colleges could go on a co-op system, not just the universities. I found, with the co-operative system when I was there, that in changing every four months I just got sick of travelling and

## [Translation]

université devrait pouvoir sortir des limites de sa province lorsqu'elle veut trouver un emploi pour ses étudiants. Je suis ravi d'en avoir qui viennent de Sherbrooke ou de l'Université de Regina. Le problème, c'est qu'ils ne sont pas suffisamment nombreux et que la ventilation des fonds n'est pas faite pour arranger les choses. J'ai noté que le sénateur Olson a déclaré dans le *Globe and Mail* de samedi dernier que les établissements d'enseignement albertains ne font pas ce qu'il faut pour former des gens qualifiés et je crois que le Ministre commence à s'en rendre compte, ce dont je le félicite. J'aimerais que le ministre manitobain suive son exemple.

**M. Marceau:** Le Québec n'est donc pas le seul dans son cas?

**M. Steele:** Non, il n'est jamais le seul. Je ne voudrais surtout pas que mon attitude vous paraisse totalement négative; il se fait beaucoup de bonnes choses, mais nous ne consacrons pas suffisamment d'argent aux organismes qui permettraient de combattre la pénurie des compétences. Voilà bien un domaine où les divers gouvernements pourraient œuvrer de concert s'ils décidaient de se mettre au diapason. La matière première existe, même dans les écoles. L'Ontario a mis au point des programmes d'aide aux écoles secondaires en coopération avec les employeurs.

J'ai lu le mémoire de la Canadian Federation of Independent Businesses' et il m'a semblé qu'elle était favorable à ces subventions ou cotisations comme les appelle M. Lonsdale qui permettent aux employeurs de participer au programme. Vous ne seriez vraiment pas obligé de me tordre le bras parce que j'ai tant de possibilités dans mon domaine, je serais très heureux de devenir employeur coopératif. Donnez-moi plus d'étudiants, c'est tout ce que je demande. Les autres employeurs se bousculent derrière moi.

**M. Marceau:** Merci de votre présentation si convainquante.

**Le président:** J'aimerais dire quelques mots sur les 150 personnes qui sont allées en Alberta en utilisant de l'essence financée par le gouvernement, et je passerai ensuite la parole à M. Lonsdale.

**M. Lonsdale:** Je crois que ceux qui transportent l'essence en tirent plus d'argent que le système éducatif ontarien.

Le système coopératif dont vous parlez est quelque chose qui m'est familier. J'ai été moi-même étudiant coopératif à l'Université de Waterloo pendant quelque temps. Ce programme est excellent si l'on en juge d'après l'expérience acquise et le taux de succès dans la recherche d'un emploi après l'obtention du diplôme. Ce genre de programme permettrait probablement de résoudre le problème de la pénurie de personnel très qualifié que nous connaissons. Nous n'y trouverons peut-être pas réponse à toutes les questions qui se posent. Cela ne résout certainement pas celles des gens qui n'ont pas une éducation suffisante pour être admis à l'université. Le système coopératif pourrait peut-être ne pas être limité aux universités et être étendu à certains de nos collèges communautaires. Lorsque



## [Texte]

looking for a new apartment and moving my furniture and moving my clothes and moving my books in particular, those kinds of things just got to be a pain in the arse after a while.

• 1555

Also, if you were not living at home or you were not working in your municipality or your own general area where you could commute to work, it got awfully expensive, because they did not always pay you that well. Some employers were excellent at paying you, because they realized that you would presumably come and stay with them after you graduated; others just took advantage of you, from the experience I had with the guys I talked to. So it depended on your own personal finances or your own personal locale in terms of where you could get a job and if it was close enough to where you lived.

The other thing I personally found was that I was getting so much experience that my educational level was behind the experience I was getting in terms of the progress of the courses. I was in recreation administration, and I was getting all the experience in administering recreation programs but not being provided with any courses in facility management, in program development, and those kinds of things, until my third or fourth year, and I had already gone through it in the first year in work experience. So I found some difficulties with that because I was just getting more experience than I could handle without getting the basic education behind it.

Other than that I think it is an excellent program. You refer, though, to these nine-month wonders, or whatever you want to call them, and you are saying they are creating some sort of illusion, or certainly they are creating a lot of disillusionment in a lot of people.

**Mr. Steele:** You are hitting a sore spot there.

**Mr. Lonsdale:** I am just wondering if those programs are creating any less a disillusionment than the federal Manpower training programs that offer somebody a training program and a certain skill and whether the person goes through it, gets subsidized—he lives on a living allowance—gets his training and then he cannot find a job. I suppose both functions are creating certain amount of you might call false advertising. What they are providing, apart from the fact that we just do not have the jobs to put them into in certain areas of the country, is a hands-on training experience. I am just wondering, how much do you want to weigh that against the disillusionment that might be created as a result of high unemployment and not enough job opportunities?

**Mr. Steele:** I am not questioning the objective of what they are trying to do, I am questioning how they are doing it. In some cases I have heard stories about equipment that is out of date, the level of the instructors involved; I have heard various criticisms. The only thing I know is that I see the people and

## [Traduction]

j'étais moi-même étudiant dans ce système, je me suis aperçu qu'à force de changer tous les quatre mois j'en étais arrivé à prendre en grippe les voyages et le fait qu'il fallait chercher un nouvel appartement, déménager mes meubles, mes vêtements et surtout mes livres. A la longue, ces choses devenaient vraiment casse-pied.

Autre chose, si vous n'habitez pas chez vous ou si vous ne travaillez dans votre municipalité ou dans un coin pas trop éloigné qui vous permettait de faire la navette entre chez vous et le travail, cela devenait extrêmement coûteux, parce qu'on ne vous payait pas toujours très bien. Certains employeurs étaient parfaits dans ce domaine, parce qu'ils se rendaient compte que vous reviendriez probablement travailler chez eux après avoir obtenu votre diplôme; les autres se contentaient de vous exploiter, d'après ce que m'ont dit certains des gars à qui j'ai parlé. Donc, tout cela dépendait de vos finances personnelles ou de l'endroit où vous viviez par rapport à celui où vous pourriez trouver du travail.

Personnellement, j'ai aussi trouvé que j'acquerrais une telle expérience que sur le plan purement éducatif, je me retrouvais à la traîne dans le déroulement des cours. Je travaillais dans le domaine de l'administration des loisirs, et j'acquerrais énormément d'expérience dans la gestion des programmes de loisir mais ce n'est qu'en troisième ou quatrième année que l'on m'a fait suivre des cours de gestion des installations, de développement de programmes, et de tous ces genres de choses, alors que j'étais déjà passé par là dès ma première année de stage de travail. Cela m'a donc posé quelques problèmes car j'acquerrais beaucoup d'expérience mais celle-ci ne reposait pas sur une éducation de base suffisamment solide.

En dehors de cela, j'estime que c'est une excellent programme. Mais vous avez parlé de ces formations-miracles en neuf mois, ou quelque chose du même genre, et vous estimez que l'on créé là une illusion, et, en tout cas, certainement une désillusion chez des tas de gens.

**M. Steele:** Vous touchez là un point sensible.

**M. Lonsdale:** Je me demande si la déception est plus grande que celle qui est provoquée par les programmes fédéraux de formation de main-d'œuvre. Ceux-ci vous offrent en effet un programme de formation dans un certain domaine; vous le suivez, vous recevez une aide financière, une indemnité de subsistance, vous sortez de votre cours de formation et vous ne trouvez pas d'emploi. Dans l'un et l'autre cas nous avons, je crois, affaire à un peu de publicité trompeuse. Mais, en dehors du fait que nous n'avons pas d'emploi à leur offrir dans certaines régions du pays, ces programmes constituent une expérience de formation directe. Je me demande ce que cela représente, à votre avis, par rapport aux risques de déception qui pourraient être provoqués par un taux de chômage élevé et des perspectives d'emploi insuffisantes?

**M. Steele:** Je ne mets pas en cause les objectifs de ces programmes, je m'interroge simplement sur les méthodes utilisées pour y parvenir. On m'a parfois parlé de matériel désuet, ou du niveau des instructeurs, sur lesquels j'ai entendu diverses critiques. Tout ce que je peux vous dire c'est que je vois les

## [Text]

they are very unahppy. They would like to contribute to our skill shortages in this country in programmers and in analysts and other areas, you know, in the hardware area, the communications specialists.

The thing that bothers me is the standards of these courses and the fact that they are recognized by the Ontario Department of Labour. Their courses are recognized as equivalent to a course given in a community college, and that gives the person access to these student loans. So we, the taxpayers, are subsidizing these private outfits. At the same time there is not one of these community colleges or other establishments that are not screaming today for money.

We want them to do these type of jobs, and yet on the one hand we as a society are . . . I do not question that these outfits do not train computer operators very well, because they probably do, data entry, typists, whatever else they are doing there. I am questioning, as an employer—and that is my right because I see them on the job—that they can become computer programmers. You have the UIC computer at Belleville or your main Department of Supply and Services computer at Hull, and I can guarantee you they would not be acceptable given the qualifications that you set for your own establishments because you are dealing with sensitive information, you are dealing with a sensitive system. You let one of them in there and you down time your computer at Belleville and you have a lot of problems. You just would not do it.

**Mr. Lonsdale:** I do not think we are expecting them to be able to handle that kind of a . . .

**Mr. Steele:** I am saying that they may graduate and they may be able to become maybe a junior programmer, but they cannot become a programmer as employed in most Canadian industries and businesses, such as mine, without at least a year or two of additional education.

• 1600

**Mr. Lonsdale:** You are getting into another area, where a lot of people are starting to wonder whether we have to have these apprenticeship programs that deliver us a fully qualified technical tradesman, whether he be a carpenter or a computer programmer. A lot of them are saying, why do we not have what we call mini training programs, or job-specific programs, or modular programs, whereby we can train individuals at certain classes and, as they progress through, they become fully qualified in terms of a classification but can perform a heck of a lot of support functions? We are training people, perhaps, to be too qualified, and do not have enough jobs for them. Not everybody can be the guy who runs the computer, there have to be a lot of people who service that computer and provide the support services for it.

## [Translation]

gens et qu'ils sont très mécontents. Ils aimeraient avoir un effet sur la pénurie de programmeurs, d'analystes et d'autres spécialistes qui existent dans ce pays; vous voyez ce que je veux dire, les spécialistes des communications et du matériel informatique.

Ce qui me tracasse c'est le niveau de ces cours et le fait qu'ils sont reconnus par le ministère ontarien du Travail. Leurs cours sont considérés comme équivalents à un cours donné dans un collège communautaire, ce qui permet à ceux qui les suivent de bénéficier de prêts aux étudiants. Ce sont donc nous, les contribuables, qui subventionnons ces organismes privés. Et à côté de cela, tous les collèges communautaires et les autres établissements, sans exception, réclament aujourd'hui de l'argent à corps et à cris.

Nous voulons que ce soit eux qui fassent ce genre de travail, et pourtant d'un côté, en tant que société, nous sommes . . . Je ne doute pas que ces organismes forment d'excellents opérateurs sur ordinateur, car ils le font probablement, sans compter les préposés à l'entrée des données, les dactylographes, et tous les gens qu'ils forment chez eux. Ce que je mets en doute, en tant qu'employeur, et c'est mon droit, car je les vois au travail, c'est qu'ils puissent devenir des programmeurs. Prenez l'ordinateur d'UIC à Belleville où l'ordinateur central du ministère des Approvisionnements et Services installé à Hull, je peux vous garantir que ces gens-là ne pourraient pas travailler dessus, compte tenu des compétences que vous exigez dans vos propres établissements étant donné que vous traitez des éléments d'information délicats, et que vous avez affaire à un système délicat. Vous laissez un de ces gars là s'approcher de votre matériel et vous vous retrouvez avec une perte de temps d'ordinateur à Belleville et c'est alors que commencent les problèmes. Il n'est pas question que de le faire.

**M. Lonsdale:** Je ne pense pas que nous nous attendions à ce qu'il soit capable de se servir de ce genre de . . .

**M. Steele:** Ce que je veux dire c'est qu'ils peuvent obtenir leur diplôme, qu'ils sont peut-être capables de devenir aide-programmeur, et qu'ils sont incapables de devenir des programmeurs comme ceux qui sont employés dans la plupart des industries et des entreprises canadiennes, telles que la mienne, sans un minimum d'un ou deux ans d'instructions supplémentaires.

**M. Lonsdale:** Vous touchez-là un autre domaine, à propos duquel beaucoup de gens commencent à se demander si nous avons vraiment besoin de ces programmes d'apprentissage qui nous fournissent un homme de métier pleinement qualifié, qu'il s'agisse d'un charpentier ou d'un programmeur. Beaucoup d'entre eux disent, pourquoi n'avons-nous pas de mini-programmes de formation, ou de programmes de formation à un emploi spécifique, ou encore de programmes modulaires, qui nous permettraient de former des gens dans certaines classes d'emploi? Ceux-ci, au fur et à mesure qu'ils progressent, seraient classés comme pleinement qualifiés mais seraient en même temps capables d'assumer toutes sortes de fonctions de soutien. Nous sommes peut-être en train de former des gens trop qualifiés et nous n'avons pas suffisamment d'emplois pour eux. Tout le monde ne peut pas être celui qui fait marcher

[Texte]

**Mr. Steele:** I agree. The only thing I am saying is that right now you, the federal government, are not training. You talk about these high skill high technology areas, such as computers and electronics, and you are not giving training courses at your local manpower centres that are comparable with the courses that . . .

**Mr. Lonsdale:** We are talking about the system in general, not just the federal government, the educational institutions and the whole works.

**Mr. Steele:** Earlier, you were talking about the courses that you, in fact, give at your centres. I am saying right now that, as far as I am aware as an employer—and I frequently advertise at your centres and I am kept informed—you are not offering training courses given by you, the federal government, that take people, let us say, who have dropped out of school or who might need a little augmentation. Maybe it is a married woman who has been out of the workforce for a couple of years. By the way, I want to make a point about women. I, as an employer, pay the baby-sitting costs of my returning women who come back into the workforce and I also pay the extra training costs if they have been out for two or three years and have to have a refresher course. I would like to see more employers do that. That is the way to get more women into the workforce, by the way.

**Mr. Lonsdale:** Another idea was postulated to me—and this will be my last question, Mr. Chairman, so that you can move on. In British Columbia, the tradesmen are starting to suggest that perhaps if we are going to allow any kind of immigration whatsoever—and the text of both the briefs seem to think we should not allow any further immigration—if a company has an immediate shortage that it has to fill by importing somebody, if they are allowed to import that company has to undertake to train four or five people under that man to fill any vacancies that are going to be created, or any demands that are going to be created, later on. Is that a compromise with the immigration question, the in-house training that we are . . .

**Mr. Steele:** Geez, I am not against immigration. I think everybody in this country at one time or another has been an immigrant. You cannot be against immigrants, or certain target groups. I feel that, along with trying to attract immigrants who have these skills—that is necessary, because you cannot put all your eggs in one basket in this training—we are not doing the job that other countries are doing. These other countries, Germany, France, even the United States, these technical schools, polytechnics—the Drexel Institute in Philadelphia, and MIT, they are all co-op employers with major employers. With schools, for instance, local high school systems, are on these co-op programs. I have an uncle who retired after 20 years of being a co-op instructor in Prince Georges County, Maryland. If it has been done there for 20 years you

[Traduction]

l'ordinateur; il en faut des tas, à côté, pour en assurer la maintenance et les services de soutien.

**M. Steele:** D'accord. Tout ce que je dis, c'est qu'à l'heure actuelle, le gouvernement fédéral n'assure pas de formation. Vous parlez de tous ces spécialistes dont on a besoin en technologie de pointe, telle l'informatique et l'électronique, et vous n'êtes même pas capables d'offrir des cours de formation dans vos centres de main-d'œuvre locaux qui soient comparables à ceux qui . . .

**M. Lonsdale:** Nous parlons du système en général, et pas seulement du gouvernement fédéral; nous parlons aussi des établissements d'enseignement et de tout le reste.

**M. Steele:** Vous parliez tout à l'heure des cours que vous donnez dans vos centres. Je vous dirai carrément, moi qui suis un employeur qui place fréquemment mes propres annonces dans vos centres et qui me tient au courant, que le gouvernement fédéral n'offre pas de cours de formation qui accepte des gens qui, par exemple, ont abandonné leurs études en cours de scolarité ou qui ont besoin de renforcer leurs connaissances. Je pense notamment au cas d'une femme mariée qui a arrêté de travailler pendant un ou deux ans, et à ce propos, je voudrais dire quelque chose sur les femmes. Je suis un employeur qui paie les frais de garderie des mères qui reviennent travailler chez moi et je prends également à ma charge les frais de formation supplémentaire lorsqu'elles ont arrêté de travailler pendant deux ou trois ans et qu'elles ont besoin d'un cours de recyclage. J'aimerais qu'un plus grand nombre d'employeurs en fassent autant. C'est comme cela que l'on arrive à avoir plus de femmes dans la population active.

**M. Lonsdale:** Il y a une autre idée que l'on m'a présentée . . . Ce sera là ma dernière question, M. le président, et nous pourrions ensuite passer à autre chose. En Colombie-Britannique, des hommes de métier commencent à dire que si nous avons l'intention de laisser entrer des immigrants . . . et le texte des deux mémoires semblent indiquer que nous devrions mettre un terme à l'immigration . . . que si donc, une entreprise a sur le moment un manque du personnel qui l'oblige à faire venir quelqu'un de l'étranger, elle devra s'engager à former quatre ou cinq personnes sous sa direction de manière à ce qu'elles soient prêtes à remplir les futurs postes vacants ou à répondre aux besoins futurs. Cette formation sur place constitue-t-elle une sorte de compromis avec le problème de l'immigration . . .

**M. Steele:** Mais je n'ai absolument rien contre l'immigration. Après tout, tous les Canadiens sont des immigrants ou des descendants d'immigrants. Vous ne pouvez pas vous permettre d'être contre les immigrants, ou contre certains groupes spécifiques. Je considère qu'en dehors du fait que nous nous efforçons d'attirer les immigrants qui ont les compétences dont nous avons besoin . . . et c'est nécessaire, car dans cette affaire de formation, vous ne pouvez pas mettre tous vos œufs dans le même panier . . . Nous ne nous débrouillons pas aussi bien que d'autres pays tels que l'Allemagne, la France, ou même les États-Unis. On y trouve des établissements tels que l'École Polytechnique, le Drexel Institute de Philadelphie et le MIT, qui travaillent tous en coopération avec de gros employeurs. Les écoles secondaires locales, par exemple, participent à ces



## [Text]

know that it is not that it has not been done, it is the fact that we are not doing it. We are spending a lot of money, as you said before, and we are not getting our dollar's worth in training people in the ways in which other countries do.

**Mr. Lonsdale:** Just one quick comment, Mr. Chairman—I know, I am notorious, I could go on forever. I am starting to warm to the subject. We talk about co-operative education, perhaps, at the university level or at the community college level. A lot of people are talking now about co-operative education or on-the-job education at the secondary level of schools. Perhaps you might do yourself a favour, and do all the people who support a co-operative system in the polytechnical approach a favour, by trying to get a different name from “polytechnical approach to education, try to change it to make it look a little more attractive, a little more interesting and appealing. “Polytechnical” does not mean anything to me and I think it is an intimidating slogan.

**Mr. Steele:** It should be “work study” or “co-operative” . . .

**Mr. Lonsdale:** I think you might do yourself a service and us a service if you tried to come up with better phraseology.

• 1605

**Mr. Steele:** Every time I go out west and I say “co-op”, they think I am a member of the NDP or something. It is apples and oranges. The point is that it is work-study. This is what in English would be “work-study” and in French *mouvement coopératif*. It is something that is a known commodity for some institutions; and more of them are becoming co-operative. It is a slow process. The people themselves, out on the streets, the people I interview every time I run a job advertisement, the people I meet socially, all of them realize that this type of work-term experience gives them a leg ahead.

It is just as this article says right here, and you can read the words of one of my employees in the article: education is a fast lane to the jobs. It is not only a fast lane; it is a good co-operative lane for the employer, because he gets a say in it and it exposes both sides to the educational system. That is the great thing about it that I like. The students comes away with a knowledge of what is going on in Canadian industry. The educational system has a good back-forth because they are getting immediate access to the on-the-job technology, the applications, and they can get an idea on the educational side of how to structure their courses. We do not have this lag in society—and we are awfully far behind right now, in Canadian industry's needs, in producing these people. For years and years, as one gentleman says, we have turned out a lot of, I guess you might say, liberal arts graduates, et cetera. I am not against it. All I am saying is that by doing such a great job in one area, we now have to turn that concentration and the

## [Translation]

programmes coopératifs. J'ai un oncle qui a pris sa retraite après vingt ans comme instructeur dans un programme coopératif dans le Prince Georges County, au Maryland. Si cela se pratique là-bas depuis vingt ans ce qui me préoccupe, ce n'est pas qu'on ne l'ait pas fait, mais que nous ne le fassions pas encore. Comme vous l'avez dit tout à l'heure, nous dépensons des sommes considérables, et nous n'en avons pas pour notre argent en comparaison de ce qui se fait dans d'autres pays.

**M. Lonsdale:** Deux mots rapides, monsieur le président . . . Je sais, j'ai la réputation d'être intarissable. Le sujet commence à me passionner. Nous parlons d'éducation coopérative au niveau universitaire ou au niveau des collèges communautaires. Mais il y a des tas de gens qui parlent maintenant d'éducation coopérative ou de formation en cours d'emploi dès les études secondaires. Vous vous rendriez peut-être service à vous-mêmes, ainsi qu'à tous ceux qui sont favorables au caractère polytechnique du système coopératif en vous débarrassant de l'expression «méthode polytechnique d'enseignement» et en essayant de la remplacer par quelque chose d'un peu plus attrayant, et d'un peu plus intéressant. Pour moi, «polytechnique» ne veut rien dire et à quelque chose de rébarbatif.

**M. Steele:** Il faudrait mieux employer «alternance travail-études» ou «coopératif» . . .

**M. Lonsdale:** Je crois que vous pourriez rendre service à tout le monde, vous y compris, en essayant de trouver une meilleure formule.

**M. Steele:** Chaque fois que je vais dans l'Ouest et que j'emploie le mot «coopératif», ils croient que je suis membre du PND ou de quelque chose du même genre. Cela n'a rien à avoir avec la question. Il s'agit en fait de travail-études. C'est cela le sens de l'anglais «work-study» et de ce que l'on appelle en France, le mouvement coopératif. Certains établissements connaissent les possibilités qu'offrent ce système et le nombre des institutions coopératives augmentent, mais avec lenteur. Même les gens de la rue, les personnes à qui je fais passer une entrevue chaque fois que je mets une offre d'emploi, les personnes que je rencontre sur le plan social, tous ces gens sans exception se rendent compte que ce type de stage de travail leur donne un avantage.

Comme le dit l'article que j'ai entre les mains—il s'agit des ropos d'un de mes employés—l'éducation coopérative est celle qui vous mène le plus rapidement à un emploi. Ce n'est pas là sa seule vertu, c'est également un excellent véhicule pour l'employeur, car il lui permet d'avoir son mot à dire et il révèle les deux aspects du système éducatif. C'est cela qui me plaît dans ce système. L'étudiant en sort avec une bonne connaissance de ce qui se passe dans l'industrie canadienne. L'établissement d'enseignement en bénéficie également car, à travers ses étudiants, il a un accès direct à la technologie en usage, à ses applications, en fonction desquelles il peut efficacement organiser ses cours. Nous n'avons pas ce retard dans la société, mais nous sommes terriblement à la traîne actuellement en ce qui concerne la formation de ces gens pour répondre aux besoins de l'industrie canadienne. Comme l'a dit quelqu'un, nous avons fabriqué, pendant des années et des années, une quantité de ce que l'on pourrait appeler des diplômés en arts

[Texte]

people concerned, including the educational groups and employers, to the other side.

**The Chairman:** One very brief question, Mr. Steele, and then we will have to let you go. The principle as it applies to students I think you have enunciated. In your field of expertise, are the teachers getting enough practical work experience?

**Mr. Steele:** I think at the institutions that provide co-operative work-term experience they are, because they are out monitoring the students in the courses, and that is the good thing. They are not sitting in there as at the University of Toronto, where the head of the program in computer science said he was not going to increase his course, he felt they should be theoretically oriented, and there was no way he was going to get into co-op education. I think he is putting his head in the sand. He said this in the *The Globe and Mail* report on business last week. That upsets me.

One of my clients—and I will not name him—happened to discuss this with me. I told him I was coming here to make this brief. He said, you know something, Mr. Steele. I cannot understand why a fellow like that at the University of Toronto would make that opinion in *The Globe and Mail*, why he would take that attitude when we have such a dire need for his institution to turn out the people we need in the future to develop our computer services in this company. It was just unrecognizable why he would have that attitude. I would think that gentleman would not have the attitude if he had the chance to come in and participate with the employers, come into the employer's shop—you know what I mean: back and forth exchange, the practical approach, as Mr. Marceau said in questioning another witness; that is what we need. We need a practical exchange, so if they are sitting in the university, certainly there are certain theoretical things they have to go over, but they have to see practically how the systems function, especially in the computer services business, because the technology keeps changing every year. If they are at a certain point and they are not out there seeing how it is changing and how it is practically affecting the work place, then they are lagging behind and how can they bring the students up to date? That is the question I have. Maybe it is an argumentative one, but it is a question.

**The Chairman:** It involves the seniority system in promotions within the university structure.

**Mr. Steele:** I will tell you one thing that burns me up, and it is that at Ryerson they did try to get a co-operative program—Ryerson Polytechnical Institute, which is like NATT and SAIT. NAIT and SAIT have a partial co-op program right now. They work with AGT, which is one of my clients. But the kids come only during the summer. Why can they not come at

[Traduction]

libéraux, etc. Je n'a rien contre. Tout ce que je veux dire c'est qu'après avoir si bien réussi dans ce domaine, il nous faut maintenant, nous et les gens que cela concerne, y compris les éducateurs et les employeurs, nous orienter dans une autre direction.

**Le président:** Une question très brève, M. Steele, et nous vous rendrons votre liberté. Je crois que vous avez décrit comment ce programme s'appliquait aux étudiants. Mais dans votre domaine, les professeurs acquièrent-ils d'eux-mêmes une expérience pratique suffisante?

**M. Steele:** Je crois que oui, dans les établissements coopératifs qui offrent des stages de travail. En effet, ils se rendent sur place pour observer leurs étudiants, et c'est une bonne chose. Ils ne restent pas assis derrière leurs bureaux comme c'est le cas à l'Université de Toronto, où le chef du programme d'informatique a déclaré qu'il n'avait pas l'intention d'augmenter son cours, qu'il voulait qu'il ait une orientation théorique, et qu'il n'était absolument pas question qu'il se lance dans l'éducation coopérative. A mon avis, il pratique la politique de l'autruche. Voilà la déclaration qu'il a faite dans la section des affaires du *Globe and Mail* du mois de la semaine dernière. Une telle attitude l'irrite profondément.

Un de mes clients, dont je tairai le nom, en a récemment discuté avec moi. Je lui ai appris que je devais venir ici pour présenter ce mémoire. Il m'a déclaré, vous savez, M. Steele, je ne réussis pas à comprendre pourquoi un professeur de l'Université de Toronto comme lui fait une telle déclaration dans le *Globe and Mail*, pourquoi il adopte une telle attitude alors que nous avons tant besoin que son établissement forme les gens qu'il nous faudra plus tard pour développer les services informatiques de cette société. Il n'arrivait pas à comprendre le pourquoi de cette société. A mon avis cette personne réagirait tout autrement si elle avait l'occasion d'établir un dialogue avec les employeurs, de venir voir comment les choses se passent chez eux, vous voyez ce que je veux dire: communication et échanges, et méthodes pratiques, comme l'a dit M. Marceau quand il a interrogé un autre témoin; c'est de cela que nous avons besoin. Nous avons besoin d'échanges concrets, car s'il faut que l'étudiant soit à l'université pour étudier certaines choses d'un point de vue théorique, il faut tout de même qu'il voit comment les systèmes fonctionnent dans la pratique, en particulier dans le domaine de l'informatique, car la technologie change tous les ans. S'ils ont atteint un certain point dans leur révolution et qu'ils ne viennent pas voir comment les choses changent et qu'elles en sont les conséquences pratiques sur le lieu du travail, ils vont se retrouver à la traîne et, à ce moment-là, comment voulez-vous qu'ils tiennent leurs étudiants au courant? Voilà ma question. Elle provoquera peut-être la controverse, mais je la maintiens.

**Le président:** Cela implique le système d'avancement à l'ancienneté qui règne dans les universités.

**M. Steele:** Ce qui me met en fureur c'est que Ryerson a essayé d'obtenir un programme coopératif. Je parle là du Ryerson Polytechnical Institute, qui est comme le NATT et le SAIT. Ces deux derniers établissements ont actuellement un programme partiel. Ils travaillent avec AGT, qui est un de mes clients, mais les étudiants ne viennent travailler qu'en été.

**[Text]**

other times of the year? Because of the collective agreement; because the teachers feel we would be affecting their life style. It really made me angry to find out that Ryerson, which is our major training institution for tradesmen in this province, cannot have work study programs because it affects the life-style of the people teaching the courses. Now, those old lifestyles were based on the days when you had farming communities and you gave them the summers off, so they could get out and work on the farm.

• (1610)

Well, we have a conflict of objectives here, and people are going to have to have some give and take, if they want to keep their positions in the future. They are going to have to realize that if we want this economy to turn out people that are going to earn money for us and build those micro-computer systems that we can sell to other countries. In order to compete with Japan, et cetera, we have to have the people in the industry to do that, and we have to start turning them out, and that is going to mean quite a few dislocations for people in the educational system, but they have to do it. Otherwise our economy is going to go down the tubes.

**The Chairman:** Thank you, Mr. Steele. It has been an interesting session, and the point you make, we will do our best to pay attention to.

**Mr. Steele:** Thank you very much.

**The Chairman:** Mr. Korey, would you like to come forward.

Mr. Korey, were you with us at the beginning or did you come in a little later?

**Mr. George Korey (President, Canadian School of Management):** I came at 2 o'clock, Mr. Chairman.

**The Chairman:** So you know about the light on the microphone...

**Mr. Korey:** Yes.

**The Chairman:** ... and our time limits and so on. All right.

We will turn the microphone over to you and remember our time limits, please, and give us some indication of what you would like us to do with your brief.

**Mr. Korey:** If you could include my brief, I would feel that from page 33 to page 69—that part could be included, Mr. Chairman—would make quite understandable what I am trying to say.

**The Chairman:** That is quite a lot of material. I wonder if we might put in the summary and conclusions and a notation that interested readers of our minutes could secure an entire copy of the brief from our clerk. If that might be satisfactory...

**Mr. Korey:** If that is your preference, yes.

**The Chairman:** That would be fine. Then whatever summary you choose to give us in your testimony plus that notation would be helpful.

**Mr. Korey:** All right, Mr. Chairman. My name is George Korey. I am President of the Canadian School of Manage-

**[Translation]**

Pourquoi ne peuvent-ils le faire à d'autres moments de l'année? A cause de la convention collective; parce que les professeurs considèrent que cela changerait leur mode de vie. J'ai été vraiment contrarié d'apprendre que Ryerson, le principal institut de formation de corps de métiers de la province, ne peut offrir des programmes d'alternance travail-étude parce que cela porte atteinte au mode de vie des enseignants. Or, il s'agit d'un mode de vie qui date du temps où les gens vivaient dans des collectivités rurales et devaient prendre l'été de congé pour s'employer aux travaux de ferme.

Il s'agit ici d'un conflit d'objectifs. Il faudra que chacun y mette du sien, et notamment que ceux qui souhaitent conserver leur emploi fassent certaines concessions. Ils devront comprendre que, pour fabriquer des systèmes de micro-ordinateurs et les vendre à l'étranger, pour soutenir la concurrence avec le Japon et d'autres pays, nous devons former des travailleurs spécialisés, malgré les importants changements que cela entraînera pour ceux qui travaillent dans le secteur de l'enseignement. Sinon, notre économie sombrera dans le marasme.

**Le président:** Merci, monsieur Steele. Votre exposé a été très intéressant et nous accorderons à vos remarques toute la considération voulue.

**M. Steele:** Merci beaucoup.

**Le président:** Monsieur Korey, veuillez vous approcher.

Monsieur Korey, étiez-vous présent dès le début, ou êtes-vous arrivé un peu en retard?

**M. George Korey (président, Canadian School of Management):** Je suis arrivé à deux heures, monsieur le président.

**Le président:** Vous savez donc ce que signifie le voyant lumineux sur le microphone...

**M. Korey:** Oui.

**Le président:** ... et vous êtes au courant des limites imposées en ce qui concerne le temps de parole et le reste. Bien.

Veuillez maintenant prendre la parole et, dans le délai qui vous est accordé, nous dire ce que vous aimeriez voir faire de votre mémoire.

**M. Korey:** Peut-être pourrait-on consigner au compte rendu les pages 33 à 69. Je crois qu'elles contiennent l'essentiel de mon argument.

**Le président:** Le nombre de pages est considérable. Je me demande si nous ne pourrions pas verser plutôt au compte rendu le résumé et les conclusions, et ajouter une remarque à l'effet que les intéressés peuvent se procurer le texte intégral du mémoire en s'adressant à notre secrétaire. Si vous n'y voyez pas d'objection?

**M. Korey:** Si vous le préférez, certainement.

**Le président:** Très bien. Veuillez donc nous présenter un résumé de votre mémoire et nous ajouterons une remarque dans le sens indiqué.

**M. Korey:** Bien, monsieur le président. Je suis George Korey, président de la Canadian School of Management. Je



## [Texte]

ment. I am here really to talk about employment opportunities in the 1980s and I see them closely related to our productivity. Only if we are able to increase our industrial productivity will we be able to grow faster, to compete in international markets and to expand our employment base. And one of the means to improve productivity is the development and improvement of the managerial skills of those people who are in supervisory and management positions and thus guide the work of numerous people working in factories, stores or offices.

There seems to be a great interest among both industry and middle management personnel to upgrade the qualifications and improve managerial skills, given the opportunity to do so by studying while continuing to work. The purpose of the study which we conducted with Dr. Yvonne Bogoria, a copy of which was provided to the members of your task force, was to determine the attitudes of people within the business, industry and health-care sectors, towards alternative, or as some call it, non-traditional education in management and health services administration.

To measure this attitude, a special questionnaire was mailed to a total of 490 businesses and 270 health-care institutions. Of this, 173 in total, or 93 businesses and 80 health-care institutions, replied before the designated deadline which was provided. Replies received after the deadline could not be included in this analysis and there were some more replies at that level.

• 1615

In addition to the survey, 20 personal in-depth interviews were conducted with business and health care managers from the Toronto area and through this method a number of interesting observations were made. The response by representatives of the health care industry was considerably greater than that of businesses. In general, the response by representatives from both sectors suggested an appreciable market for continuing education programs in the areas of management and health services administration.

Furthermore, after reading the literature, most of the responding businesses and health care institutions were favourably disposed to the non-traditional approach to management and health administration education.

The majority of health care institutions also indicated that the alternative, or non-traditional, model represents a highly feasible, much-needed mode of education for health service managers.

The views of representatives from the business sector were somewhat less conclusive, but the endorsement of the concept of alternative approach to career-oriented higher education was also in this sector quite significant.

## [Traduction]

voudrais vous parler des perspectives d'emploi dans les années 80. À mon avis, elles sont étroitement liées à notre productivité, car seul un accroissement de notre productivité industrielle nous permettra d'accélérer notre expansion, de soutenir la concurrence sur les marchés internationaux et d'accroître le nombre d'emplois au pays. Or, l'un des moyens d'améliorer notre productivité est de développer et d'accroître les compétences gestionnelles de ceux qui occupent des postes de supervision et de gestion, et qui par conséquent dirigent le travail de nombreux employés dans nos usines, magasins et bureaux.

Le secteur industriel ainsi que les cadres moyens semblent s'intéresser vivement à la possibilité de se perfectionner et d'améliorer leurs compétences gestionnelles en poursuivant des études tout en continuant de travailler. L'étude que nous avons effectuée en collaboration avec M<sup>me</sup> Yvonne Bogoria, et dont une copie a été remise aux membres de votre groupe d'étude, avait pour objet de déterminer les attitudes au sein des secteurs commercial, industriel et des services de santé à l'égard de l'enseignement en alternance, ou, comme l'appellent certains, la formation non traditionnelle en gestion et en administration des services de santé.

À cette fin, un questionnaire spécial a été envoyé à 490 entreprises commerciales et 270 établissements de soins. Sur ce nombre, 173 en tout, soit 93 entreprises commerciales et 80 établissements de soins, ont répondu avant la date limite fixée. Les réponses reçues après la date limite, et il y en a eu plusieurs, n'ont pu être incorporées dans les résultats.

De plus, vingt entrevues en profondeur ont été effectuées avec des directeurs d'entreprises commerciales et des gestionnaires de services de santé dans la région de Toronto, ce qui a permis de faire un certain nombre de constatations intéressantes. Les représentants de l'industrie des services de santé ont manifesté un intérêt beaucoup plus considérable que les représentants du secteur commercial. De façon générale, toutefois, il semble exister dans les deux secteurs une demande assez importante de programmes d'études permanentes dans les domaines de la gestion et de l'administration des services de santé.

En outre, après avoir lu la documentation, la plupart des établissements commerciaux et de soins qui ont participé à l'enquête ont manifesté une attitude positive à l'égard de l'approche non traditionnelle à la formation en gestion et en administration des services de santé.

La plupart des établissements de soins ont en outre indiqué que l'enseignement en alternance est un système non traditionnel tout à fait viable et qui répond à un besoin très réel de formation des gestionnaires des services de santé.

Les représentants du secteur commercial n'ont pas témoigné de la même unanimité d'opinion; cependant, ils ont également appuyé dans une proportion considérable l'application du concept de l'alternance à la formation professionnelle de niveau supérieur.

*[Text]*

By comparison, a similar study which was done in the United States and that is included in Appendix 2 of my report has shown even greater acceptability of both the concept of nontraditional education and the value of a nontraditional degree.

From the information gathered in this study the following conclusions could be drawn:

One—There is a need for an alternative approach and nontraditional programs in health services administration, either through the university community or through institutions specifically set up to offer continuing education for working adults.

Two—More information about nontraditional management education programs would lead to the greater acceptability in the business community since 79.8 per cent of responding businesses were favourably impressed after reading literature of nontraditional programs.

Three—there is a strong interest among business, government and health care employees in part-time programs of study offered in a format that is accessible to those who work full time. Both independent study programs and study on Saturdays are acceptable. The majority of the respondents said that full academic credit should be granted for part-time study at an educational institution.

Four—It is important to maintain high academic standards in such programs to provide an acceptable level of education. Generally directors of training and personnel base their attitudes on the quality of the programs, rather than on the traditional format.

Five—On the whole the acceptance of the nontraditional degree among directors of training or personnel in Ontario is favourable.

I would like to comment on the training needs of people in the area of health services; generally little is known about this area which is responsible for billions of dollars of the taxpayers' money. My observations about career-oriented health services administration are valid also as far as other sectors of management education are concerned, that is in the area of business and industry as well as in the public administration.

• 1620

Given the recent developments which have contributed to the difficulties faced by our health-care system, such as the energy crisis, economic cutbacks, labour issues, public accountability, and rapid technological advances, it is little wonder that health-care administration has been called by some experts the most difficult management assignment in modern society, for in no other sector is the impact of bad or good management so acutely felt by the individual recipient.

*[Translation]*

Par ailleurs, une étude semblable effectuée aux États-Unis, et qui figure à l'appendice 2 de mon rapport, montre que le concept de la formation non traditionnelle et la valeur d'un diplôme non traditionnel sont encore plus généralement acceptés dans ce pays.

Les données rassemblées au moyen de cette étude permettent de tirer les conclusions suivantes:

Premièrement, il existe un besoin réel de programmes d'alternance et non traditionnels dans l'administration des services de santé, assurés soit par les universités, soit par des établissements expressément créés pour offrir des cours d'éducation permanente aux adultes qui travaillent.

Deuxièmement, une plus grande diffusion d'informations au sujet des programmes non traditionnels de formation en gestion accroîtrait leur acceptation par les milieux commerciaux, car 79.8 pour cent des entreprises commerciales qui ont répondu ont conçu une opinion favorable des programmes non traditionnels après avoir lu la documentation à ce sujet.

Troisièmement, les employés dans les milieux commerciaux, gouvernementaux et les services de santé manifestent un intérêt considérable à l'endroit des programmes d'études à temps partiel offerts sous une forme accessible à ceux qui travaillent à plein temps. Les programmes de cours autonomes et de cours du samedi sont tous deux acceptables. La majorité des répondants ont déclaré que les études à temps partiel dans un établissement d'enseignement devraient être pleinement créditées pour l'obtention d'un diplôme.

Quatrièmement, il importe de veiller à la qualité élevée de l'enseignement dans ces programmes, afin d'assurer un niveau d'instruction acceptable. Généralement, pour les directeurs chargés de la formation et du personnel, la qualité des programmes importe davantage que le mode de présentation traditionnelle.

Cinquièmement, en Ontario, les directeurs chargés de la formation et du personnel sont généralement disposés à accepter un diplôme non traditionnel.

J'aimerais exposer maintenant les besoins en matière de formation des employés dans le domaine des services de santé. Ce secteur, auquel sont affectés des milliards de dollars versés par les contribuables, est relativement peu connu. Mes remarques au sujet de la spécialisation dans l'administration des services de santé valent également pour d'autres secteurs de formation en gestion, soit les secteurs commercial et industriel, ainsi que l'administration publique.

Vu les événements qui ont récemment accru les difficultés avec lesquelles notre système de soins de santé se trouve aux prises, comme la crise énergétique, les restrictions économiques, les questions ouvrières, l'imputabilité dans le secteur public et la rapidité des progrès technologiques, il n'est guère étonnant que certains spécialistes considèrent l'administration des services de santé comme la plus difficile des tâches de gestion dans la société moderne. Dans aucun autre secteur le bénéficiaire ne subit aussi profondément les effets d'une bonne ou d'une mauvaise gestion.

*[Texte]*

Dr. Robert G. Evans, Professor of Economics at the University of British Columbia, has said the providers of health care are not perceived to be producing benefits commensurate with the extra resources they use up, which leads him to declare that the crisis in health care is a crisis of management. Perhaps the best place to begin strengthening a solid health-management structure in Canada is at the training and professional development levels, where the acquisition and internalization of skills occurs, which means training people who already are in the profession.

In addition to the need for formal education in the basics of health-service administration, it is important that current practitioners continually upgrade their knowledge. Typically, health-administration education program have tended so far to focus on entry-level preparation, ignoring the continuing needs of practising health managers, who comprise the majority of the sector.

Given the importance of continuing education programs for practising health managers, more viable methods of meeting this need must be found. One problem with traditional approaches is that they remain largely inaccessible to the many practitioners who reside at some distance from universities or are unable to attend classes because of work responsibilities, or both. Furthermore, most traditional programs have set curricula which often require continuing students to take courses in already mastered skills. This inherent redundancy creates a powerful obstacle for those health managers who have several years of experience in the field but little formal training.

A further deterrent to part-time degree study by practising health managers is the number of years required to complete the program successfully. Unless a school or university grants credit for previously acquired knowledge and skills, the mid-career student often sees no light at the end of the tunnel and may lose motivation to study. Clearly, many of the features of traditional programs in health-services administration render continuing education pursuits by mid-career practitioners difficult at best.

The aim of alternative or nontraditional education is to reach out to those already in the work force and offer them a viable means of upgrading their knowledge and qualifications; in short, a second chance. Although not an educational system per se, non-traditional study represents an attitude that puts the student first and the institution second, encourages diversity of individual opportunity, and de-emphasizes time and space in favour of competence and where applicable, performance. The nontraditional movement in part attempts to address a need to restructure post-secondary education, assure relevance, deal with cost pressures, accommodate new educational technologies, challenge elitism, embrace constructive change, and improve access to degree programs.

*[Traduction]*

M. Robert G. Evans, professeur d'économie de l'Université de la Colombie-Britannique, a dit que ceux qui assurent les soins de santé ne sont pas considérés comme fournissant des services proportionnés aux ressources supplémentaires qu'ils utilisent, d'où il conclut que le problème qui se pose dans le domaine des services de santé est un problème de gestion. Pour assurer une gestion plus efficace dans ce domaine au Canada, il y aurait peut-être lieu de commencer au niveau de la formation et du perfectionnement, soit au niveau de l'acquisition et du raffermissement des compétences, c'est-à-dire commencer par former ceux qui travaillent déjà dans ce secteur.

Outre le besoin d'assurer une formation théorique de base dans le domaine de l'administration des services de santé, il importe que les gestionnaires actuels maintiennent leurs connaissances à jour. Typiquement, les programmes de formation en administration des services de santé sont axés sur les besoins au niveau de l'admission aux cours, sans tenir compte des besoins constants des gestionnaires qui travaillent déjà dans ce secteur et qui constituent la majorité des employés.

Étant donné l'importance d'établir des programmes d'éducation permanente à l'intention de ces gestionnaires, il faut trouver des moyens plus viables de répondre à ces besoins. Un des problèmes que posent les moyens traditionnels est leur inaccessibilité aux nombreux gestionnaires qui habitent loin des universités ou qui ne peuvent se rendre aux cours en raison de leur emploi, ou aux deux groupes. De plus, la plupart des programmes traditionnels sont composés de cours obligatoires, et par conséquent les étudiants dans les programmes d'éducation permanente sont souvent obligés de suivre des cours dans des matières qu'ils connaissent déjà. Ce travail de répétition décourage les gestionnaires qui possèdent plusieurs années d'expérience dans le domaine mais peu de formation scolaire.

Ces gestionnaires sont également découragés par le nombre d'années d'études à temps partiel requis pour l'obtention d'un diplôme. A moins qu'une école ou une université accorde des crédits pour les connaissances et les compétences acquises antérieurement, l'employé qui entreprend des études au milieu de sa carrière souvent n'en voit pas la fin et perd toute motivation. Visiblement, bon nombre des aspects des programmes traditionnels de formation en gestion des services de santé rendent à tout le moins très difficile pour le gestionnaire d'entreprendre des études en cours de carrière.

L'objet de l'enseignement en alternance ou non traditionnel est de fournir à ceux qui travaillent déjà une possibilité réelle d'accroître leurs connaissances et leurs compétences; bref, une deuxième chance. Il ne s'agit pas d'un système éducatif proprement dit, mais plutôt d'une approche qui accorde la priorité à l'étudiant plutôt qu'à l'établissement, encourage une plus grande diversité des possibilités s'offrant à l'individu, et accorde moins d'importance aux facteurs temps et espace, et davantage à la compétence et, s'il y a lieu, au rendement. L'approche non traditionnelle vise en partie à répondre au besoin de restructurer l'enseignement postsecondaire, en assurer la pertinence, résoudre les problèmes résultant de l'accroissement des coûts, assurer l'application de nouvelles techniques dans le domaine de l'enseignement, combattre l'élitisme,



[Text]

Features of alternative or nontraditional programs are such that this approach is designed to meet the continuing education needs of mid-career working adults. Therefore, these nontraditional or alternative programs adhere to a highly pragmatic philosophy in which experience represents the knot binding theoretical knowledge to the practical application of specific skills. Most importantly perhaps, nontraditional schools seek to provide an educational alternative for working people without sacrificing quality of course material and high standards of student selection and evaluation.

In attempting to address the continuing education needs of mid-career working adults, nontraditional programs have several distinct features. They are provided in a format that allows students to continue with their job responsibilities. They strongly emphasize flexible curricula tailored to student learning and scheduling needs while maintaining high academic quality. They allow for the use of phased texts and programs thus permitting each student to progress at his or her own pace. They are output oriented; the educational efforts being directed towards the development and maintenance of high performance standards of professionals seeking career development under their auspices. And, like correspondence courses, there is a rigorous student selection process as well as accountability and flexibility in the delivery system. Examination techniques are very often similar to those of traditional university systems. Students living and working at a distance from the central campus can take advantage of distance education, whereby various media such as TV and radio broadcasts are used to deliver instruction and students maintain close written or verbal contact with their faculty adviser in the area.

Finally, life and work experiences, where documented and appropriately evaluated, are recognized through credit.

In conclusion, Mr. Chairman, I think that good management has the potential to improve the delivery of health services as it also contributes to better work and the overall improvement of results in any area of business or public sector. Since effective management requires constant updating and knowledge as well as solid practical experience, I am convinced that continuing education for practising managers, be it in the health care area, in business, industrial public sector, in all these areas, would yield the best results.

Severe time and distance constraints often create formidable barriers to such educational pursuits as indicated in our survey. Removal of this obstacle by scheduling classes during nonworking hours or on weekends and by offering distance study options might encourage people at the middle management level to enrol in continuing education programs. Clearly an alternative or nontraditional program, both at the degree or

[Translation]

apporter des modifications utiles et améliorer l'accès aux programmes d'études menant à l'obtention d'un diplôme.

• 1625

Les programmes d'enseignement en alternance ou non traditionnels sont conçus de façon à répondre aux besoins en matière d'éducation permanente d'adultes qui travaillent et sont au milieu de leur carrière. Par conséquent, ces programmes reposent sur un point de vue très pragmatique selon lequel l'expérience est le lien qui unit les connaissances théoriques et leur application pratique. Plus important encore, peut-être, les établissements non traditionnels cherchent à offrir à ceux qui travaillent la possibilité de poursuivre des études, sans cependant sacrifier la qualité de l'enseignement ni les normes élevées en matière de sélection et d'évaluation des étudiants.

Les programmes non traditionnels qui cherchent à répondre aux besoins d'éducation permanente d'adultes au milieu de leur carrière revêtent plusieurs aspects particuliers. Leur mode de présentation permet aux étudiants de continuer à s'acquiescer des fonctions liées à leur emploi. Les programmes de cours sont souples et adoptés aux besoins de formation et à l'horaire de l'étudiant, tout en conservant un niveau de qualité élevé. Les textes et les programmes sont gradués, permettant à l'étudiant de progresser à son propre rythme. L'accent est mis sur le rendement, sur l'obtention et le maintien d'un rendement élevé chez le professionnel qui s'adresse à ces établissements dans l'intérêt de son épanouissement professionnel. Comme dans le cas de cours par correspondance, le système prévoit des normes rigoureuses de sélection des étudiants, ainsi que des mesures de contrôle et permet, une grande souplesse. Souvent, les méthodes d'examen ressemblent beaucoup à celles des systèmes universitaires traditionnels. Les étudiants qui habitent et travaillent loin du campus peuvent faire appel aux services d'enseignement à distance en vertu desquels l'enseignement se fait au moyen de divers média comme la télévision et la radio, et les étudiants maintiennent un contact étroit, verbalement ou par écrit, avec leur conseiller pédagogique dans la région.

Enfin, l'expérience acquise, si elle est appuyée de pièces justificatives et évaluée comme il se doit, est reconnue et compte pour l'obtention du diplôme.

En conclusion, monsieur le président, une bonne gestion permettrait à mon avis d'assurer de meilleurs services de santé, tout comme elle améliore le rendement et l'ensemble des résultats obtenus dans une entreprise commerciale ou dans le secteur public. Et comme une gestion efficace exige une mise à jour continue des connaissances ainsi qu'une solide expérience pratique, je suis convaincu que l'éducation permanente des gestionnaires qui travaillent dans leur domaine de spécialisation, que ce soit dans le secteur commercial, industriel ou public, est le moyen qui donnera les meilleurs résultats.

Comme l'indique notre étude, des contraintes sévères en ce qui concerne le temps et la distance à parcourir créent souvent d'énormes obstacles à de telles études. L'abolition de ces obstacles grâce à des cours offerts en dehors des heures de travail ou en fin de semaine ainsi que la possibilité de suivre des cours à distance pourrait encourager les cadres intermédiaires à s'inscrire dans des programmes d'éducation perma-

[Texte]

at the diploma level, can provide a viable alternative to existing matters and thereby contribute to the task of upgrading managerial skills in Canada and thus indirectly contribute significantly to the improvement of our productivity, and, as a result, the creation of better employment opportunities in the country in the years to come.

Thank you.

• 1635

**The Chairman:** Thank you very much, Mr. Korey. I was trying to listen to you with one ear and go through the brief with the other—so it is a complex task.

Mr. Marceau can have the first turn.

**M. Marceau:** Oui. Monsieur Korey, est-ce que je comprends bien le sens de votre exposé lorsque je dis que vous affirmez que «plus vous êtes compétent, plus vous êtes efficace»?

**M. Korey:** Permettez-moi de vous répondre en anglais.

**M. Marceau:** Évidemment, c'est votre droit.

**M. Korey:** C'est parce que c'est plus facile pour moi en anglais.

**Mr. Marceau:** Be at ease.

**Mr. Korey:** I think, yes, as your competence increases you become more efficient, or your effectiveness increases. Therefore, I feel that if people who, for example, are managing complex health systems and have billions of dollars to spend, as a result of study that is based on their experience and theory are improving their managerial skills, they are able to be much more efficient managers and therefore they contribute immensely to savings in the system and to the efficiency of it, to the efficacy of the work. Therefore, as a result, they are saving unnecessary expenditures in the system. I see that. I have been in management consulting for about 30 years and I see that in all areas of management—business, industry, public sector, health sector.

**M. Marceau:** Cependant, il me semble y avoir une contradiction dans ce que vous dites. D'une part, vous dites que les gens devraient prendre des cours non traditionnels pour améliorer leurs connaissances...

**Mr. Korey:** There is no contradiction...

**Mr. Marceau:** Now, I will say the other part.

**Mr. Korey:** Sorry.

**M. Marceau:** D'autre part, vous dites que ce ne sont pas les cours qui sont utiles, c'est plutôt l'expérience. So, in one way you say that more education is useful and, on the other hand, you say that experience is more important than skill or education.

**Mr. Korey:** I was maybe abrogating my presentation due to the constraints of time today, but in my report it is quite clear that...

**Mr. Marceau:** I understand that.

**Mr. Korey:** ... what we are advocating is a combination of both experience and theory. The middle manager is taking

[Traduction]

nente. Visiblement, un programme d'enseignement en alternance ou non traditionnel, menant à un grade ou à un diplôme, peut offrir une solution de rechange et ainsi aider à accroître les compétences gestionnelles au Canada ce qui, indirectement, contribuera de façon considérable à l'accroissement de notre productivité et donc à la création de meilleures possibilités d'emploi au pays à l'avenir.

Merci.

**Le président:** Merci, monsieur Korey. Je vous écoutais tout en parcourant votre mémoire, tâche peu facile.

Monsieur Marceau, voulez-vous prendre la parole le premier.

**M. Marceau:** Yes. Mr. Korey, am I to understand you to say that the more competent one is, the more efficient one is?

**Mr. Korey:** If you will allow me to answer in English...

**Mr. Marceau:** Certainly, that is your right.

**Mr. Korey:** It is easier for me in English.

**M. Marceau:** Alors, répondez en anglais.

**M. Korey:** J'estime que plus une personne devient compétente, plus elle est efficace et donc utile. Par conséquent, je suis d'avis que si par exemple les personnes chargées d'administrer des systèmes compliqués de soins de santé entraînant des dépenses qui se chiffrent à des milliers de dollars améliorent leurs compétences gestionnelles par des études pertinentes, elles s'acquitteront de leurs fonctions beaucoup plus efficacement et contribueront énormément à l'efficacité du système. Ce qui permettra de réaliser des économies considérables. Ce phénomène se produit partout. Je suis conseiller en gestion depuis environ trente ans et je l'observe partout—dans les secteurs commercial, industriel, public et celui des services de santé.

**Mr. Marceau:** However, there seems to me to be a contradiction in what you say. On the one hand, you say that people should take non traditional courses to increase their knowledge...

**M. Korey:** Il n'y a pas de contradiction...

**M. Marceau:** Si vous me permettez de finir...

**M. Korey:** Pardon.

**Mr. Marceau:** On the other hand, you say that experience is much more important than courses. Donc, d'une part, vous attribuez une grande importance aux études et, d'autre part, vous dites que l'expérience est plus importante que l'acquisition de compétences ou les études.

**M. Korey:** J'ai peut-être condensé quelque peu mon exposé en raison du temps dont nous disposons aujourd'hui, mais dans mon rapport il est clairement expliqué que...

**M. Marceau:** Je comprends.

**M. Korey:** ... que nous préconisons en fait une combinaison d'études théoriques et d'expérience pratique. Le cadre intermé-

## [Text]

courses because he needs to upgrade his skills and he feels that he has to come up with a better understanding or managerial theory to improve his skill. What we are saying, simply, is that no university system in Canada is recognizing practical experience. When somebody is learning today in an alternative or nontraditional school, he has the right to claim to be exempted from repeating courses in financial management if he is a director of finance. Yet, the university system would require this type of person to take any course because there is no exemption for experience during which you are learning.

In the United States, there is a council on assessment of experience through which you are learning, to which belong some 350 universities in the United States, and of which I am a member. These universities recognize practical work experience and have devised different techniques of assessing this experience in order to grant additional credit. So these people come into the system of study with advance credit, they are given credit for practical work experience. Then the institution which sends them, they themselves, and the school really benefit.

• 1640

**M. Marceau:** Je suis d'accord avec le fait que les gens devraient, si possible, avoir plus de formation, surtout ceux qui sont actuellement dans le domaine des soins, comme vous venez de le dire. Mais je me demande pourquoi vous demandez à l'État de fournir, à toutes fins pratiques gratuitement, ce supplément à des gens qui travaillent déjà. Ne croyez-vous pas que cela devrait plutôt être les personnes qui sont déjà sur le marché du travail, qui travaillent, qui devraient trouver les moyens d'acquérir de nouvelles connaissances, d'acquérir plus de formation?

Quand on est au gouvernement, parce que l'on a des limites budgétaires, on se demande pourquoi vous demandez qu'on aide déjà des gens qui sont sur le marché du travail et qui ont déjà des salaires. Est-ce que l'on ne devrait pas s'adresser à ceux qui sont sans travail plutôt qu'à ceux qui sont déjà au travail?

**Mr. Korey:** Mr. Chairman, it is probably a misunderstanding of my intention. I have not been advocating that the government provide these free of charge, these studies. What I was advocating was an alternative system. I was saying that there is room for independent colleges to offer this type of study. As President of the Canadian School of Management, I am managing such a school, which has no subsidies from the federal or provincial system. All the students, and we have over 300 of them, are paying for the studies themselves, or the institutions are, because they recognize the need to have grade—A qualifications. As an example, a study done by the University of Toronto recently revealed that fewer than 15 per cent of all health administrators hold a Master's degree in health administration or the equivalent. Therefore, there is a tremendous need to upgrade the skills of people who are in this stream, because for the next 10 or 15 years they will be spending our taxpayers' money. Therefore, it is important for us that they be as efficient as possible. But these people and their institutions recognize that need and are willing to pay for

## [Translation]

diaire s'inscrit à des cours parce qu'il a besoin d'accroître ses compétences et qu'il estime devoir à cette fin mieux connaître la théorie de la gestion. Or, nous voulons simplement signaler qu'aucune université au Canada ne reconnaît actuellement l'expérience pratique. Un directeur des services financiers qui s'inscrit aujourd'hui à un programme d'enseignement en alternance ou non traditionnel est en droit de demander d'être exempté des cours de gestion financière qu'il a déjà suivis. Cependant, il est tenu de suivre tous les cours obligatoires, malgré les connaissances acquises en cours d'emploi.

Aux États-Unis, il existe un conseil d'évaluation de la formation en cours d'emploi, auquel adhèrent environ 350 universités américaines et dont je suis moi aussi membre. Ces universités reconnaissent l'expérience pratique acquise au travail et ont mis au point diverses méthodes d'évaluation de cette expérience afin d'accorder des crédits additionnels en vue de l'obtention d'un diplôme. Ainsi, ces personnes entreprennent leurs études ayant déjà accumulé certains crédits. Tous en retirent des avantages considérables—l'institution qui les envoie poursuivre leurs études, les intéressés eux-mêmes, et l'établissement d'enseignement.

**Mr. Marceau:** I agree that these people should if possible have more training, particularly those who, as you say, are already in the field of health care. However, I am wondering why you are asking the State, in effect, to provide this additional service for free to people already in the work force. Do you not think that these people should themselves find ways to acquire new skills and more training?

Those in government, who are subject to budgetary limitations, wonder why you are asking us to help people who are already in the work force earning salaries. Should we not rather help those who are without work?

**M. Korey:** Monsieur le président, je pense que l'on m'a mal compris. Je ne dis pas que le gouvernement devrait assurer ces services à titre gracieux. Je préconise un système d'enseignement en alternance. Je prétends que les collèges indépendants sont en mesure d'offrir des programmes de ce genre. En ma qualité de président de la Canadian School of Management, je dirige un tel établissement d'enseignement, qui n'est subventionné ni par le gouvernement fédéral, ni par le gouvernement provincial. Tous nos étudiants, et nous en avons plus de trois cent, paient leurs études eux-mêmes, ou bien leurs frais sont acquittés par l'employeur qui reconnaît l'importance d'un diplôme de premier ordre. Par exemple, d'après une étude effectuée récemment par l'Université de Toronto, moins de 15 pour cent des administrateurs de services de santé possèdent une maîtrise en administration de la santé ou l'équivalent. Par conséquent, il existe un besoin impérieux d'accroître les compétences des personnes dans ce domaine de spécialisation, qui seront appelées à dépenser l'argent des contribuables au cours des dix ou quinze prochaines années. Il importe donc qu'elles



## [Texte]

their continuing education. Therefore, these kinds of studies, if traditional universities were also interested, could be offered and could be paid for by employees or employers without really necessarily subsidizing them. I have proven that, I have operated that school for the last four years without any subsidies that it could be operated this way.

• 1645

**M. Marceau:** Est-ce que vous pensez que les employeurs, surtout les gros employeurs, devraient jouer un rôle actif dans ce domaine-là? Ne devraient-ils pas être obligés d'envoyer leur personnel à ces écoles-là et payer pour cela?

**Mr. Korey:** I would like to see that. In fact, a large percentage of employers are doing this. I have students for whom individual hospitals or businesses or government departments are paying for their studies because they feel a good employee can save them a lot of trouble. Therefore I think this probably will lead to that kind of recognition. That should be a by-product of this kind of approach.

**The Chairman:** Thank you.

Mr. Lonsdale.

**Mr. Lonsdale:** I think you have presented a well documented—and certainly a switch from some of the stuff we have been hearing before; but just in summary—I am not going to ask any questions, I am just going to try to summarize from the results of the study, which I assume would be conclusions, apart from the ones you make, which follow along line that the basic principles you are looking at are granting credit for management work experience, scheduling classes during non-working hours, and formulating a study-at-a-distance option for students where these program centres are not, particularly people in northern areas. This is where I come from. In fact, you find that time, distance, and class-scheduling constraints are barriers . . .

**Mr. Korey:** That is right.

**Mr. Lonsdale:** . . . to further adult education. Those seem to be the findings of your report, and I think there are a lot of people in the remote areas of this country who would probably agree with that kind of approach.

**Mr. Korey:** That is right.

**Mr. Lonsdale:** I think maybe the more urban centres have tended to have different approaches, but certainly this is one of the approaches to solving some of the problems and the constraints which affect remote education and upgrading programs.

**Mr. Korey:** Mr. Lonsdale, you have put your finger on the very important findings. We in fact right now have over 300 students, and close to 40 per cent of the students live outside Ontario. Some of them are from Halifax to Vancouver, because they find this type of education is available from the school for pragmatically oriented managers and therefore they come to us at a distance. We operate by way of having faculty advisers in the distant localities who work with the students. It is a new concept.

## [Traduction]

s'acquittent de leurs fonctions le plus efficacement possible. Or, ces personnes et leurs employeurs reconnaissent l'existence de ce besoin et sont disposés à financer leur éducation permanente. Par conséquent, si les universités qui dispensent un enseignement traditionnel s'intéressaient aux programmes de cours de ce genre, ils pourraient être offerts et leurs frais acquittés par les employés ou les employeurs, sans qu'il y ait nécessairement besoin de les subventionner. J'en ai la preuve—je dirige l'école depuis quatre ans sans recevoir de subventions.

**Mr. Marceau:** Do you think that employers, especially big ones, should play an active role in this field? Should they not perhaps be obligated to send their employees to these schools and pay for them?

**M. Korey:** J'aimerais bien qu'il en soit ainsi. D'ailleurs, bon nombre d'employeurs le font. J'ai des étudiants dont les études sont financées par l'hôpital, l'entreprise commerciale ou le ministère qui les emploie et qui estime ce système fort rentable. Par conséquent, je pense qu'il deviendra probablement généralisé. Cela pourrait être l'une des conséquences de cette approche.

**Le président:** Merci.

M. Lonsdale.

**M. Lonsdale:** J'ai trouvé votre exposé bien documenté, surtout par rapport à d'autres qui nous ont été présentés. Je ne vous poserai pas de questions, mais j'aimerais résumer certains des résultats de l'étude. Essentiellement, vous préconisez l'attribution de crédits en vue de l'obtention du diplôme à l'expérience de la gestion acquise en cours d'emploi, la présentation de cours en dehors des heures de travail et l'enseignement à distance pour les étudiants qui habitent loin des centres où ces programmes sont offerts, notamment ceux qui habitent dans le Nord. Je viens moi-même du Nord. En fait, vous estimez que le temps consacré aux déplacements, la distance à parcourir et les problèmes liés aux horaires des cours sont autant d'entraves . . .

**M. Korey:** C'est exact.

**M. Lonsdale:** . . . à l'éducation des adultes. Ce sont là les résultats de votre étude et je pense que bon nombre de personnes dans les régions éloignées au Canada approuveraient l'approche que vous préconisez.

**M. Korey:** Oui, en effet.

**M. Lonsdale:** Certains centres urbains ont peut-être abordé le problème de façon différente, mais vous avez assurément trouvé un moyen de résoudre certains problèmes et d'éliminer certaines entraves en ce qui concerne l'enseignement dans les régions éloignées et les cours de perfectionnement.

**M. Korey:** Monsieur Lonsdale, vous avez résumé les constatations essentielles de mon mémoire. Des trois cent et quelques étudiants actuellement inscrits dans notre école, près de 40 p. 100 habitent à l'extérieur de l'Ontario. Certains viennent de très loin, par exemple de Halifax ou de Vancouver, parce qu'ils savent que nous offrons un programme d'études conçu en fonction des besoins pragmatiques des géoterritoires. Dans les régions éloignées, nous dispensons notre enseignement par

[Text]

**M. Lonsdale:** I can see where some of the conclusions are proof of some of the things I have heard in my areas of northern Ontario, and I am sure other members who come from remote areas see these kinds of constraints obviously affecting the progress of people, adults in particular, who want to be retrained or upgraded in their profession or in their skills. These kinds of alternative systems of management education—or any kind of education; not just management education...

**Mr. Korey:** That is right.

**Mr. Lonsdale:** ... may be one of the answers we should look at.

**Mr. Korey:** That is in effect what I am advocating: we have to have a serious look at the alternative systems of delivering education to adult people. I singled out the adult professionals...

**Mr. Lonsdale:** I might say probably a less expensive approach to it, as well.

**Mr. Korey:** Absolutely. I have proven to you that I can operate these services without government subsidies, either federal or provincial.

**Mr. Lonsdale:** Thank you, Mr. Chairman. I do not have any further questions.

**The Chairman:** A couple of comments, Mr. Korey. You mention an annotated bibliography in preparation, as part of the brief. Is that going to be ready soon, and if it is, could we have a copy of that for our research people?

**Mr. Korey:** Yes, a bibliography on the whole concept of alternative education is being prepared by one of our students as his special project, and will soon be available. Of course, I could provide that to the committee.

**The Chairman:** It would be helpful.

A couple of things in your brief. On page 6, there may be some typos in here, but you indicate that the London Society for the Extension on University Teaching began in 1976, and then you have enrolment figures, not in the quote, but in the following paragraph that gives us the years 1876 and 1907, and I am confused by all of that. I wondered if you could straighten that out for me.

• 1650

**Mr. Korey:** On page six, we are talking about the history, actually. This should be 1876, not 1976.

**The Chairman:** All right, so that is where it starts. It has been around for one hundred years.

**Mr. Korey:** That is right. That is where it started. Yes and that is the development. I am sorry, a typographical error.

**The Chairman:** All right. I did not have time to go through all of your tables, but I am confused by the ones on page 39.

[Translation]

l'entremise de conseillers pédagogiques qui dirigent les travaux des étudiants sur place. Il s'agit d'un nouveau concept.

**M. Lonsdale:** Visiblement, certaines de vos constatations corroborent des propos que j'ai entendus dans le nord de l'Ontario. Je suis sûr que d'autres députés qui représentent des régions éloignées constatent les mêmes entraves aux progrès de ceux, notamment les adultes, qui veulent se recycler ou se perfectionner. L'enseignement en alternance, que ce soit dans le domaine de la gestion ou dans un autre domaine d'étude...

**M. Korey:** Exactement.

**M. Lonsdale:** ... est une des possibilités que nous devons examiner.

**M. Korey:** C'est bien ce que je préconise. Nous devons examiner sérieusement l'enseignement en alternance destiné aux adultes et notamment aux professionnels.

**M. Lonsdale:** Méthode probablement aussi moins coûteuse.

**M. Korey:** Certainement. J'ai démontré que je peux assurer ces services sans subventions fédérales ni provinciales.

**M. Lonsdale:** Merci, monsieur le président. Je n'ai pas d'autres questions à poser.

**Le président:** Une ou deux remarques, si vous le permettez, monsieur Korey. Vous avez mentionné une bibliographie commentée qui est actuellement en voie de préparation et sera annexée au mémoire. Sera-t-elle prête bientôt, et pourrions-nous en obtenir une copie pour nos préposés aux recherches?

**M. Korey:** Oui, bien sûr. Il s'agit d'un projet spécial d'un de nos étudiants, une bibliographie d'ouvrages sur l'enseignement en alternance. Elle sera prête bientôt et je pourrai en remettre une copie au comité.

**Le président:** Elle nous serait très utile.

J'aimerais vous poser une ou deux questions au sujet de votre mémoire. A la page 6—il s'agit peut-être d'erreurs typographiques—il est écrit que la London Society for the Extension on University Teaching a été créée en 1976; puis il y a les chiffres des inscriptions, pas dans la citation mais dans le paragraphe qui suit, et deux dates, 1876 et 1907. Cela ne me semble pas très clair. Pourriez-vous me donner quelques précisions?

**M. Korey:** A la page 6, la date devrait être 1876 et non 1976.

**Le président:** Il s'agit donc de la date d'établissement de la Société, il y a un siècle.

**M. Korey:** Oui. La date de son établissement, puis l'histoire de son évolution. Excusez-moi; il s'agit bien d'une erreur typographique.

**Le président:** Bien. Je n'ai pas eu le temps d'examiner tous vos tableaux; cependant, je ne comprends pas très bien ceux à la page 39.

**[Texte]**

Just looking at the top table, you have full or no financial support with zero per cent. I would assume that that includes two categories: if you go up two lines you have no financial support . . .

**Mr. Korey:** What we were studying here was the willingness of the employees to support the education of the employees. In this particular case, 52.2 per cent of businesses are now paying full payment of tuition fees for their employees and 27.2 per cent refund partial payment of tuition fees, which means some 80 per cent of businesses are really helping the employees at this stage. I think that should really be of importance to the government in planning the whole education . . .

**Mr. Lonsdale:** Also in that, you say that businessmen usually support these extra tuition fees . . .

**Mr. Korey:** That is what I am saying.

**Mr. Lonsdale:** . . . for management people.

**Mr. Korey:** That is right.

**Mr. Lonsdale:** But you also point out that health care institutions do not necessarily do that all the time. Is there a reason for that?

**Mr. Korey:** No, I found that health care institutions are supporting it also and I have . . .

**Mr. Lonsdale:** But to a lesser degree, I think. Only 20 to 28 per cent, or something.

**Mr. Korey:** Yes, 30 per cent. The second table says that full payment of tuition is 30 per cent, partial payment is 20 per cent, which is 50 per cent, and then there are some partial refunds possible. The reason for this is, of course, that the health care sector does not really have as much of a discretionary budget for education as business. You know, business can really put this into their expenses; whereas health care does not have that kind of money. But they have a definite interest in training their own people: the fact that 50 per cent of the institutions would still support education, is quite significant.

I think the significance of my findings are the great support and willingness of the employers in the public sector, health sector and business sector to support preparing and training employees. It really is a crucial fact, that if we well train people we have better more efficient managers and business is recognizing that.

**The Chairman:** Can I just keep you on page 39 for one minute. Your first line reads full payment of tuition fees, your second one is partial payment and then I go down to the fourth line which is full or partial which I would think would add those two numbers together, just by description. I think there is probably a mistake in the description. You summarized in some fashion, and you are losing me.

**Mr. Korey:** Yes, that is explained in the questionnaire which is several pages: there are institutions that pay directly for the course; there are institutions that pay directly part of the fees, but there are institutions that refund part to the employee after he has completed, successfully, each individual course,

**[Traduction]**

Le premier tableau présente des données indiquant un appui financier total ou un appui inexistant à zéro p. 100. Je suppose qu'il s'agit de deux catégories: deux lignes plus haut, les chiffres indiquent l'absence d'appui financier . . .

**M. Korey:** Ces données indiquent la mesure dans laquelle les employeurs sont disposés à financer les études de leurs employés. Parmi les entreprises commerciales étudiées, 52 p. 100 assument la totalité des frais de scolarité de leurs employés et 27.2 p. 100 en rembourseront une partie. Donc, 80 p. 100 des entreprises aident à financer les études de leurs employés, ce dont le gouvernement à mon avis devrait tenir compte en planifiant l'ensemble des programmes d'enseignement . . .

**M. Lonsdale:** Vous avez indiqué que les entreprises commerciales généralement assument ces frais supplémentaires . . .

**M. Korey:** C'est bien ce que je dis.

**M. Lonsdale:** . . . des cadres.

**M. Korey:** C'est exact.

**M. Lonsdale:** Par contre, vous avez signalé que ce n'est pas toujours le cas des établissements de soins de santé. Pourquoi?

**M. Korey:** Non, d'après mes recherches, les établissements de soins assument également ces frais et j'ai . . .

**M. Lonsdale:** Mais dans une moindre mesure, il me semble. Seulement environ 20 ou 28 p. 100.

**M. Korey:** Oui, 30 p. 100. D'après ce deuxième tableau, 30 p. 100 assument tous les frais, 20 p. 100 en assument une partie, ce qui représente 50 p. 100 des établissements, et d'autres parfois remboursent partiellement leurs employés. Cela tient naturellement au fait que le secteur des services de santé ne dispose pas d'un budget discrétionnaire aussi important que les entreprises commerciales, qui peuvent aisément supporter de telles dépenses. Néanmoins, les services de santé s'intéressent considérablement à la formation de leur personnel, comme l'atteste le fait que 50 p. 100 des établissements de soins subventionnent les études de leurs employés.

Les résultats de mon étude sont importants parce qu'ils montrent que les employeurs dans les secteurs public, commercial et des soins de santé sont entièrement disposés à appuyer et à subventionner la formation de leurs employés, ce que certains font déjà. Le secteur commercial reconnaît l'importance capitale du fait qu'une bonne formation permet d'accroître la compétence des gestionnaires.

**Le président:** Toujours à la page 39, la première ligne indique les frais de scolarité assumés en totalité, la deuxième les frais assumés en partie, et la quatrième, les frais assumés en totalité ou en partie, soit les deux ensemble, d'après la description fournie. Il y a peut-être là une erreur. Vous résumez, et je ne vous suis plus.

**M. Korey:** Oui, le questionnaire, qui se compose de plusieurs pages, l'explique: certains établissements acquittent directement une partie des frais, alors que d'autres remboursent partiellement l'employé une fois chaque cours terminé avec succès. Il s'agit d'une catégorie différente, tel qu'expliqué dans cet autre questionnaire.



*[Text]*

and that is a different category. All this is explained in this other questionnaire.

**The Chairman:** That table on page 51 caught my eye because the interpretation I would make of it is that those who are aware of alternate education are less satisfied with the system of education than those who have no awareness of alternatives. I wondered if you had speculated somewhere on how those findings came about. Do you have any possible interpretation of that?

**Mr. Korey:** The number of businesses satisfied with the available programs of studies in the group of businesses familiar with them is 26. Businesses not satisfied with the available programs of studies were 19. Businesses satisfied with the available program of studies but familiar with no non-traditional educational institution were 37. Those who were not satisfied happen to be 7.

That is difficult to explain as a correlation, because obviously you deal with a small sample if you deal with 80 or so institutions replying. It could have happened that even some companies not thoroughly familiar with the non-traditional concept were in fact satisfied with the results of the study; whereas in some cases even those who were familiar were not 100 per cent converted to the concept. But what we have established there is another correlation, as explained in the analysis, that those to whom this whole idea was explained have amounted to 79 per cent of the people. They said they would accept this concept, after it had been explained to them. We had several interviews to explain it, also.

**The Chairman:** What is Northland Open University? Where does it get its mandate? Is it accredited by the Canadian association of universities?

**Mr. Korey:** Northland Open University has a federal charter, and is incorporated in Whitehorse, Yukon. It is not part of the AUCC. To become part of AUCC, you have to have been in existence for a number of years and you must fulfil requirements as to the number of students and so on. But it is operating under federal charter.

**The Chairman:** Do your credits from the Canadian School of Management transfer to traditional programs, as yet?

**Mr. Korey:** We have two interesting situations. One of our graduates has been accepted into a Ph. D. program in the United States, another one has applied to Harvard. Canadian schools so far have not rushed to recognize us.

**The Chairman:** That is the traditional Canadian way.

You indicated that there is no subsidy from federal or provincial governments. Two questions about that: what . . .

**Mr. Korey:** I have not asked for any yet, and I am not receiving any.

**The Chairman:** What are the fees?

**Mr. Korey:** The fees at this moment are \$330 for a term, during which a student takes two courses, so it comes to \$165 per course at the undergraduate level; and \$440 per term for

*[Translation]*

**Le président:** Le tableau à la page 51 a attiré mon attention parce que, si j'ai bien compris les données qu'il contient, ceux qui sont au courant de l'existence de l'enseignement en alternance sont moins satisfaits du système éducationnel que ceux qui ne savent pas que ces autres possibilités existent. Je me demande si vous avez analysé ailleurs les raisons de ces résultats. Comment les expliquez-vous?

**M. Korey:** Vingt-six des entreprises commerciales qui connaissent bien les programmes de cours offerts se sont déclarées satisfaites. Dix-neuf n'étaient pas satisfaites. Trente-six des entreprises satisfaites des programmes disponibles étaient au courant de l'existence d'établissements d'enseignement non traditionnels. Sept seulement n'étaient pas satisfaites.

Il est difficile d'établir une corrélation en raison de la petite taille de l'échantillon—environ 80 répondants. Il se peut que certaines sociétés n'ayant qu'une faible idée de l'approche non traditionnelle se soient déclarées satisfaites des résultats de l'étude, alors que dans d'autres cas même celles qui connaissent bien le concept ne l'appuyaient pas à cent p. 100. Cependant, comme nous l'avons expliqué dans notre analyse des résultats, nous avons établi que ceux auxquels le concept a été expliqué 79 p. 100 des répondants—ont déclaré qu'ils l'accepteraient. Nous avons expliqué le concept au cours de plusieurs entrevues.

**Le président:** Qu'est-ce que la Northland Open University? D'où détient-elle son mandat? Est-elle reconnue par l'Association des universités du Canada?

**M. Korey:** La Northland Open University a été établie en vertu d'une charte fédérale à Whitehorse, au Yukon. Elle n'est pas membre de l'AUCC. Pour devenir membre de l'AUCC, un établissement doit exister depuis un certain nombre d'années et remplir certaines conditions en ce qui concerne le nombre d'étudiants, et ainsi de suite. Cependant, cette université dispense son enseignement en vertu d'une charte fédérale.

**Le président:** Les crédits accordés par la Canadian School of Management comptent-ils pour l'obtention d'un diplôme traditionnel?

**M. Korey:** Nous avons deux cas intéressants. Un de nos diplômés a été accepté dans un programme menant à un doctorat aux États-Unis, et un autre a présenté une demande d'admission à Harvard. Pour le moment, aucun établissement canadien ne s'est pressé de nous reconnaître.

**Le président:** C'est la façon canadienne de faire les choses.

Vous avez déclaré que vous ne recevez pas de subventions fédérales ni provinciales. J'aurais deux questions à vous poser à cet égard: quels . . .

**Mr. Korey:** Je n'ai pas encore sollicité de subventions et je n'en reçois pas.

**Le président:** Quels sont les frais de scolarité?

**M. Korey:** Actuellement, ils s'élèvent à \$330 par trimestre, au cours duquel l'étudiant suit deux cours; il s'agit donc de \$165 par cours menant à l'obtention d'un premier diplôme. Les

*[Texte]*

the graduate courses at the executive MBA level, or \$220 per course.

**The Chairman:** Terms would be roughly equivalent to a university course taught for three months, or three and a half months?

**Mr. Korey:** The term is three months, equivalent to one semester, because during that period we cover one semester of work, since we operate on four terms without interruption, because once students enroll, they are interested in pursuing and do not take breaks.

**The Chairman:** Okay, that puts us at a fee level where the courses are roughly twice as expensive . . .

**Mr. Korey:** No, not quite.

**The Chairman:** . . . as what a university student pays but about half what the course costs.

**Mr. Korey:** No, no. The student at university now pays about \$180 per course; \$175, \$180 per course. So we are quite comparable to most one-semester courses. I mean a student in continuing education, when he comes to take the course; I am not saying a full-time student.

**The Chairman:** Okay.

**Mr. Korey:** But you have to understand that these students are working. Their working potential has not been affected. They are earning money . . .

**The Chairman:** Yes.

**Mr. Korey:** . . . because we offer classes on Saturdays. Therefore, for this student to pay that kind of amount is really not . . .

**The Chairman:** While you do not get support from government, either provincial or federal, you acknowledge the support of the Kellogg Foundation.

**Mr. Korey:** That is right.

**The Chairman:** I am wondering just want role their financial plays in this.

**Mr. Korey:** Not any more not for the last two years but initially they provided us with money to develop courses in the area of health-care administration. With the money we developed courses. But this was strictly for course development, not for the operation of the school.

**The Chairman:** And those courses would be somewhat akin to programmed learning kinds of development.

**Mr. Korey:** No, they are of both models. One is a tutorial model, where we offer the courses on Saturdays, and everybody within about 200 miles is travelling and the students are coming on Saturdays to meet in the classes; and there are those who are outside, and for them it is really study at a distance, combined with their own research, and they have to write research papers and provide special projects and so on. We also require a dissertation at both the undergraduate and the

*[Traduction]*

frais s'élèvent à \$440 par trimestre au niveau du deuxième cycle, soit \$220 par cours menant à une maîtrise en administration des affaires.

**Le président:** Un trimestre équivaut donc à peu près à un cours universitaire de trois mois, ou trois mois et demi?

**M. Korey:** Le trimestre est de trois mois et équivaut à un semestre d'études. Notre année scolaire se compose de quatre trimestres suivis. Une fois qu'ils entreprennent leurs études, nos étudiants font preuve d'une grande assiduité.

**Le président:** Les étudiants paient donc deux fois plus cher . . .

**M. Korey:** Non, pas tout à fait.

**Le président:** . . . qu'ils ne paieraient pour des cours universitaires, mais cela ne représente que la moitié du coût des cours.

**M. Korey:** Non, non. Un étudiant paie environ \$175, \$180 par cours universitaire. Nos prix sont donc comparables à ceux de la plupart des cours d'un semestre. Je parle d'un étudiant qui suit un cours d'éducation permanente, non un étudiant à plein temps.

**Le président:** Oui.

**M. Korey:** Mais il ne faut pas oublier que ces étudiants travaillent. Il peuvent continuer à occuper un poste et à gagner leur vie . . .

**Le président:** Oui.

**M. Korey:** . . . parce que les cours ont lieu le samedi. Par conséquent, les frais qu'ils sont appelés à acquitter ne sont pas vraiment . . .

**Le président:** Même si vous ne recevez pas d'aide fédérale ou provinciale, vous recevez une aide financière de la Fondation Kellogg.

**M. Korey:** Oui, en effet.

**Le président:** Quel rôle joue la Fondation Kellogg dans vos opérations?

**M. Korey:** Elle n'en joue plus aucun depuis deux ans. Au début, cependant, elle nous a fourni des fonds pour nous permettre d'élaborer des cours d'administration des services de santé. Les fonds ont été utilisés à cette fin seulement et non à des fins de fonctionnement.

**Le président:** Et ces cours sont en quelque sorte des cours d'enseignement programmé.

**M. Korey:** Non, il y a deux systèmes. D'une part, l'enseignement dirigé: les cours ont lieu le samedi, et tous ceux qui habitent dans un rayon de 200 milles se déplacent pour y assister. D'autre part, l'enseignement à distance, pour ceux qui habitent dans les régions éloignées et qui font leurs propres recherches et travaillent à des projets spéciaux. Nous exigeons en outre une dissertation, tant au niveau du premier cycle qu'aux niveaux supérieurs. Il s'agit d'un programme de cours extrêmement difficile.

[Text]

graduate levels. It is a very demanding course, I would like to mention.

**The Chairman:** Your ability to provide these courses at a per-unit cost, if you like, at a much lower level than a traditional university: is that primarily a consequence of using part-time teachers, people who teach in their spare time—in other words, they hold another full-time job or they are retired or something like that? Is that the kind of teachers you have, basically?

**Mr. Korey:** Yes, I would say that is a great contributing factor. We also do not have a campus. We are renting space in the Ontario Institute for Studies in Education. We are tenants. We pay only for the offices and for classrooms as we use them. Of course, we do not have teachers on a regular pay-roll, but pay them for courses offered. Our teachers are what you would call adjunct professors. They teach on Saturdays, but they also have other income. They are teachers as well.

What I would like to mention is that our selection of teachers is very rigorous. We have 31 teachers. We select them not because they happen to have a Ph.D. or Master of Hospital Administration but because in addition to at least two degrees, they have tremendous practical work experience as executives, be it in health service or in management. So our criteria for selecting these teachers are very rigorous. We take only people who are very high on the level of executive experience and can therefore communicate with administrators who themselves are quite advanced.

**The Chairman:** Thank you. Any other questions?

**Mr. Korey:** Thank you, gentlemen, for the opportunity to present this point of view.

**The Chairman:** Thank you for coming forward, and we will look forward to the bibliography. Maybe you will see some attention paid in our final report.

**Mr. Korey:** I hope so.

**The Chairman:** It is my understanding from the clerk that our fourth witness this afternoon, from the Blind Organization of Ontario, is not present and has not communicated with us in any way. I think as committee members we would hold in abeyance their right to appear before us at some later date, depending on what has happened. There may have been a communication problem.

I was asked by our chairman to read into the record that our witnesses for this subgroup tomorrow are Mr. Broadhurst, from Litton Systems; Mr. Beairsto, from the Canadian Association of Data Processing; Mr. Fabian, from the Canadian Information Processing Society; Margaret Wilson, from the Ontario Secondary School Teachers' Federation. That is for the morning; and in the afternoon, Miss Sullivan, Ontario Committee on the Status of Women; Mr. Owen, from the Central Ontario Lakeshore YMCA; and Mr. Ron Allain, from Local 793 of the International Union of Operation Engineers.

There being no further business, I declare this meeting officially adjourned.

[Translation]

**Le président:** Qu'est-ce qui vous permet d'offrir des cours à un prix unitaire considérablement inférieur à celui d'une université traditionnelle? Est-ce surtout parce que vous employez des enseignants à temps partiel, qui détiennent un emploi à temps plein et enseignent pendant leurs loisirs ou qui sont à la retraite?

**M. Korey:** Oui, c'est là un des facteurs importants. En outre, nous n'avons pas de cité universitaire. Nous louons des locaux à l'Institut d'études pédagogiques de l'Ontario. Nous ne payons que les frais de location de nos bureaux, et nous louons des salles de classe selon le besoin. Nous ne possédons pas un corps enseignant permanent; nous payons nos enseignants pour chaque cours donné. Il s'agit pour eux en quelque sorte d'un emploi d'appoint. Ils enseignent le samedi, mais ils ont également une autre source de revenu.

Nous employons actuellement 31 enseignants choisis selon des critères très sévères. Ils doivent posséder non seulement au moins deux diplômes, par exemple un doctorat ou une maîtrise en administration hospitalière, mais aussi une vaste expérience pratique des fonctions directoriales, que ce soit dans le domaine des services de santé ou de la gestion. Nos normes de sélection sont très élevées. Nous n'engageons que des cadres possédant une vaste expérience et qui sont par conséquent capables de communiquer avec des administrateurs, qui sont eux-mêmes à un échelon élevé.

**Le président:** Merci. Quelqu'un veut-il poser d'autres questions?

**M. Korey:** Merci, messieurs, de m'avoir donné l'occasion d'exposer mon point de vue.

**Le président:** Nous vous remercions de votre exposé et nous espérons recevoir sous peu la bibliographie que vous nous avez promise. Vous verrez peut-être certaines de vos idées dans notre rapport final.

**M. Korey:** Je l'espère.

**Le président:** Le greffier m'informe que la quatrième personne qui devait comparaître devant le comité aujourd'hui, le représentant de la Blind Organization of Ontario, est absent et n'a pas communiqué avec nous. Nous pourrions peut-être lui permettre de comparaître à une date ultérieure, une fois que nous aurons appris ce qui s'est passé. Son absence est peut-être due à un problème de communication.

Notre président m'a demandé de verser au compte rendu les noms des personnes qui doivent comparaître devant le comité demain. Comparaitront le matin: M. Beairsto, représentant l'Association canadienne de l'informatique; M. Fabian, représentant la Canadian Information Processing Society; Margaret Wilson, représentant la Ontario Secondary School Teachers' Federation. Comparaitront l'après-midi: M<sup>lle</sup> Sullivan, représentant le Ontario Committee on the Status of Women; M. Owen, représentant le Central Ontario Lakeshore YMCA; et M. Ron Allain, représentant la section locale 792 de la International Union of Operation Engineers.

Comme il n'y a pas d'autres questions à l'ordre du jour, la séance est levée.



## APPENDIX "EMPLA-8"

SUBMISSION BY  
ONTARIO TEACHERS FEDERATION

The Ontario Teachers' Federation is pleased to present this submission to the Special Committee which has an important task in dealing with a topic of great importance to Canada's future development.

The Federation represents approximately 104,000 teachers in the publicly supported schools of Ontario and its five affiliates in which the teachers also hold membership, i.e. Association des enseignants franco-ontariens, Federation of Women Teachers' Associations of Ontario, Ontario English Catholic Teacher's Association, Ontario Public School Men Teachers' Federation, Ontario Secondary School Teachers' Federation.

The Federation urges the Task Force to encourage the Government of Canada to provide support for provincial and community programs that are designed to provide employment opportunities, particularly for youth.

This recommendation is premised on the ability of smaller units, political or not, to identify areas of concern to implement programs in reply to these concerns. Having said that, there is no question that the Government needs to monitor the employment situation throughout the country and to identify, in co-operation with the provinces and local community groups, the most effective ways of providing answers to the concerns.

The implementation of Federal programs without provincial or local involvement and support, leads to the conclusion reached by the authors of *Unemployment and Labour Force Behaviour of Young People: Evidence from Canada and Ontario*, published by the Ontario Economic Council. In it the authors have argued that youth employment policies cannot be formulated realistically except in the context of employment policies generally and concluded that:

"If the increased employment of young people is just a make-work arrangement, with no meaningful increase in national or provincial product, there is an implicit redistribution of total income; the policy is in effect a transfer policy, in spite of its employment aspect. On the other hand if the increase in youth employment yields a useful product, will the level of aggregate demand increase so as to absorb the additional product? If not, there will be an implicit reallocation of jobs to the youth group and away from other groups in the labour force."

The major problem has to do not with the identification of numbers, but the identification of areas of low employment and the kinds of training required relative to the kinds of skills required to rectify the situation.

There seems to be no argument that one of the problems of identification has arisen from a multiplicity of groups talking

## APPENDICE «EMPLA-8»

MÉMOIRE SOUMIS PAR LA  
FÉDÉRATION DES ENSEIGNANTS DE L'ONTARIO

La Fédération des enseignants de l'Ontario a le plaisir de soumettre le présent Mémoire au Comité spécial qui a entrepris la mission importante d'aborder un sujet qui revêt la plus grande importance pour le développement ultérieur du Canada.

La Fédération représente quelque 104,000 enseignants des écoles publiques de l'Ontario et ses cinq filiales, dont les enseignants sont également membres, à savoir l'Association des enseignants franco-ontariens, la Fédération of Women Teachers' Associations of Ontario, l'Ontario English Catholic Teachers' Association, l'Ontario Public School Men Teachers' Federation et l'Ontario Secondary School Teachers' Federation.

La Fédération demande instamment au groupe d'étude d'encourager le gouvernement du Canada à offrir son appui aux programmes provinciaux et locaux destinés à créer des emplois, surtout pour les jeunes.

Cette recommandation repose sur la capacité d'autres organismes moins importants, politiques ou autres, d'identifier les lacunes en vue d'élaborer des programmes susceptibles de combler ces lacunes. Ceci dit, il est bien évident qu'il faut que le gouvernement surveille de près la situation de l'emploi dans tout l'ensemble du pays et qu'il identifie, de concert avec les provinces et les groupements communautaires locaux, les façons les plus efficaces de répondre aux préoccupations.

Sans la participation et le soutien des provinces ou des groupements locaux, la mise en œuvre de programmes fédéraux entraînerait la conclusion qu'ont tirée les auteurs d'une étude sur le chômage et l'emploi des jeunes intitulée «*Unemployment and Labour Force Behaviour of Young People: Evidence from Canada and Ontario*», publiée par le Conseil économique de l'Ontario. Dans ce rapport, les auteurs ont démontré que l'on ne pouvait formuler de manière réaliste des politiques en matière d'emploi pour les jeunes que dans le contexte de politiques générales en matière d'emploi; ils ont conclu que:

«Si les nouveaux emplois destinés aux jeunes se bornent à les «occuper» sans produire un accroissement sensible du produit national ou provincial, il en résulte une redistribution implicite du revenu total; la politique en fait se borne à un transfert, malgré son apparence d'emploi. D'autre part, si les nouveaux emplois destinés aux jeunes se soldent par un produit utile, le niveau de la demande totale se relèvera-t-il de manière à absorber ce nouveau produit? Sinon, il en résultera une réaffectation implicite des emplois en faveur des jeunes et au détriment des autres groupes de la main-d'œuvre active.»

La principale difficulté ne réside pas dans les chiffres, mais plutôt dans l'identification des domaines où le niveau d'emploi est bas et dans le genre de formation requise pour obtenir les qualifications voulues pour redresser la situation.

Il semble qu'il ne fait aucun doute que l'un des problèmes que pose cette identification ait résulté d'une multiplicité de

about the problems, but at the same time not coming together to co-operatively seek solutions.

In Ontario, the Provincial Government attempted to heighten the sensitivity through the convening of a major conference under the direction of the Premier's Office on "Skills for Jobs." Whether the conference itself, or the economic conditions relative to the availability of skilled workers has resulted in considerable productive activity, needs not be argued.

The fact is that throughout the province, as a result of the work of government, industry and workers, a number of initiatives have been taken. The emphasis in these initiatives has been the bringing together of interested and influential parties at regional and local levels. For its part, the Ministries of Education and Universities and Colleges have been actively involved in developing Community Industrial Training Committees which have brought together parties at the local level. The Ministries, also, have been actively heightening the sensitivity to an implementing programs at both the level of the Colleges of Applied Arts and Technology and at the secondary school level. The Task Force will, no doubt, have detailed information about these programs from the Ontario Ministries.

One of the interesting and significant developments in Ontario is the proposal for a permanent industrial resource centre in the City of Windsor. The purpose of the centre, as the Federation understands it, is the provision of classroom and job training for the specified needs of employers, consulting and resource services, testing facilities to certify competency levels, accommodation for Canada Employment Centre counsellors and provincial industrial training branch counsellors, conference facilities and other amenities for the industrial community and support for school boards in the training of secondary school students through orientation sessions for guidance counsellors and co-operative training.

The appointment of an Ontario Manpower Commissioner has been a significant development. As the Committee knows, the Commissioner, Mr. Donald Pollock, operates within the Ministry of Labour. The Federation has met with him on at least to occasions and is looking forward to his report, which is expected within the next month or so. This initiative, on the part of the Government, has provided a mechanism for the identification of the kinds of problems that exist provincially, the parties associated with the problems and the potential for providing advice and assistance to the parties as solutions are sought. No doubt when the report is issued, certain sectors within the province will be disconcerted when they are identified as being responsible or partly responsible for some of the existing situations. There is no doubt that the Commissioner will address the ways in which all parties may positively seek solutions.

One of the most helpful documents for the Committee in understanding the question at the polytechnic level is the recent publication of the Ministry of Colleges and Universities entitled, *Polytechnic Education in Ontario*, which was pub-

groupes qui discutent des problèmes sans jamais se réunir pour rechercher des solutions d'une manière coopérative.

En Ontario, le gouvernement provincial a tenté de sensibiliser l'opinion à ce sujet en organisant "Skills for Jobs", un important congrès sur les aptitudes professionnelles, sous la direction du Bureau du Premier Ministre. Il n'est pas de notre ressort de discuter si le congrès en soi, ou la situation économique par rapport à la disponibilité d'ouvriers qualifiés, se sont soldés par une activité productive considérable.

Le fait est que, d'un bout à l'autre de la province, un certain nombre d'initiatives ont été prises qui résultent des efforts du gouvernement, du secteur industriel et des ouvriers. Celles-ci insistent beaucoup sur le rassemblement de parties intéressées et importantes aux niveaux régional et local. Pour leur part, les ministères de l'Éducation et des Collèges et Universités ont participé activement à la création de comités locaux de formation industrielle, qui ont réuni des parties au niveau local. Les Ministères ont également tenté de sensibiliser l'opinion et d'élaborer des programmes tant au niveau des Collèges d'arts appliqués et de technologie qu'à celui des écoles secondaires. Les Ministères de l'Ontario auront sans doute fait parvenir des renseignements détaillés sur ces programmes au groupe d'étude.

L'un des faits nouveaux importants et intéressants en Ontario a trait au projet d'un centre permanent de ressources industrielles dans la ville de Windsor. D'après ce que la Fédération en sait, le centre aurait pour objectif d'assurer une formation en salle de classe et au travail pour satisfaire les besoins précis des employeurs; il offrirait également des services d'orientation, des conseils et des ressources, l'administration de tests pour vérifier les niveaux de compétence, l'hébergement des conseillers du centre d'emploi du Canada et de la direction provinciale de la formation industrielle ainsi que les installations voulues pour tenir des congrès et d'autres aménagements destinés à la communauté industrielle et au soutien des conseils scolaires en ce qui concerne la formation des élèves de l'école secondaire au moyen de séances d'orientation pour les conseillers en orientation et la formation coopérative.

La nomination d'un commissaire de la main-d'œuvre de l'Ontario a constitué un fait nouveau important. Comme le Comité le sait, M. Donald Pollock, le commissaire, agit au sein du ministère du Travail. La Fédération l'a rencontré au moins à deux reprises et elle se réjouit de prendre connaissance de son rapport qui doit paraître le mois prochain. Cette initiative, de la part du gouvernement, a fourni un mécanisme pour identifier les sortes de problèmes qui existent à l'échelle de la province, les parties impliquées dans les problèmes et les conseils et recours possibles à la disposition desdites parties dans la recherche de solutions. Il ne fait aucun doute que certains secteurs de la province seront consternés d'apprendre, au moment de la publication du rapport, qu'ils sont totalement ou partiellement responsables de certaines des situations actuelles. Le commissaire va certainement proposer les manières par lesquelles toutes les parties pourront trouver des solutions constructives.

La récente publication du ministère des Collèges et Universités intitulée, *L'Éducation polytechnique en Ontario*, octobre 1980, constituait l'un des documents les plus utiles au comité pour mieux saisir la question au niveau polytechnique. Les



lished in October of 1980, and the statistics of which are based on 1978-89 graduates and which may now be updated to include 1979-80 graduates. The information in the document, in a sense, provides answers to some of the current problems. However, the chief purpose of the document is to identify the issues relative to polytechnic education and to encourage a discussion of those issues which are summarized in the five questions beginning on page 55 of the report, i.e.

1. Are present systems sufficiently polytechnic in depth as well as scope? Can the current and potential manpower shortages be resolved by expanding capacity in those programs related to the fields in which the shortages now appear?

2. Would a separate stratum of post-secondary institutions, created by formally merging colleges and universities that have complementary theoretical/practical strengths into polytechnical universities, provide the necessary opportunities to meet Ontario's manpower needs? If the polytechnic universities offered Bachelors' Degrees in applied arts and technology in addition to current offerings, would the present role of CAAT's be undermined, or strengthened?

3. Would it be more appropriate to minimize disruption of the existing systems by establishing consultation and program co-ordination mechanisms between colleges and universities in fields where the nature of the studies is "applied" and continuous?

4. How should industry and professions interface with education in such areas as:

- engineering and engineering technology;
- computer science, programming and data processing;
- business management and administrative studies;
- various health disciplines;
- fine and applied arts?

5. What are the financial implications if it should be necessary to accommodate the development of new structures and processes in polytechnic education?

Having dealt with some of the positive developments that have taken place, it is important that the committee be aware of some continuing problems associated with "employment opportunities" and "skills for jobs."

One of the major issues is related to the role of the elementary and secondary school. The argument ranges from one end of the spectrum where the school's primary function is seen as helping students develop a "basic education" and a positive attitude toward "life-long education", to the other end of the spectrum where the school is seen as training persons for business and industry. The role of the school lies somewhere in between. However, one of the difficulties in determining what the role of the school should be results from a difference in perception of the parties involved. For example, in a study in Manitoba undertaken by the Ministry of Manpower and Immigration, it became quite clear on certain of the questions dealing with the expectation of the school, that there was a significant difference of opinion between students, teachers

statistiques de l'ouvrage reposent sur la promotion de 1978-79 et elles peuvent désormais être mises à jour pour inclure les diplômés de 1979-80. En un sens, les données du document fournissent une réponse à certains problèmes actuels. Cependant son principal objectif est d'identifier les questions liées à l'éducation polytechnique et de favoriser la discussion des questions résumées en cinq points, aux pages 70-71 du rapport, notamment:

1. Les systèmes actuels sont-ils, en étendue comme en densité, suffisamment polytechniques? Serait-il possible de remédier aux pénuries actuelles et futures de main-d'œuvre en élargissant les programmes intéressant les secteurs d'activité dans lesquels ces pénuries se manifestent actuellement?

2. Un réseau intermédiaire mais distinct d'établissement post-secondaires créé d'une fusion en universités polytechniques des collèges et universités et présentant des programmes théoriques et pratiques complémentaires bien établis serait-il une réponse suffisante aux besoins en main-d'œuvre de l'Ontario? Si, en plus des programmes actuels, les universités polytechniques proposaient des baccalauréats en arts appliqués et en technologie, le rôle actuel des CAAT serait-il amoindri ou, au contraire, élargi?

3. Serait-il préférable de perturber le moins possible les systèmes actuels en créant des dispositifs de consultation et de coordination des programmes entre les collèges et les universités dans tous les domaines où les études sont, par nature, «appliquées» et continues?

4. Dans quelle mesure l'industrie et les professions devraient-elles établir un point de convergence avec le système d'éducation dans des domaines comme:

- l'ingénierie et la technologie de l'ingénierie;
- l'informatique, la programmation et le traitement des données;
- la gestion des affaires et les études administratives;
- les diverses disciplines médicales et paramédicales;
- les beaux-arts et les arts appliqués?

5. S'il se révélait nécessaire d'introduire dans l'éducation polytechnique de nouvelles méthodes et de nouvelles structures, quelles en seraient les conséquences financières?

Après avoir présenté certains des faits nouveaux positifs qui ont eu lieu, il est important que le Comité soit mis au courant de quelques problèmes que l'on continue d'associer aux «possibilités d'emploi» et aux «aptitudes professionnelles.»

L'une des grandes questions se rapporte au rôle que jouent les écoles élémentaires et secondaires. Les avis varient d'un bout à l'autre de la gamme. Les uns considèrent que la principale fonction de l'école est d'aider les élèves à acquérir une «éducation de base» et une attitude positive envers «l'éducation permanente» et les autres estiment que l'école doit former des gens pour le secteur commercial et industriel. Le rôle de l'école se situe quelque part entre ces deux extrêmes. Or, une des difficultés à déterminer quel devrait être le rôle de l'école résulte d'une différence de perception parmi les intéressés. Par exemple, une étude effectuée au Manitoba par le ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration a bien montré qu'il existait une différence considérable entre les élèves, les enseignants et les parents sur certaines questions



and parents, with a greater percentage of parents and students than teachers seeing the school as preparing students for employment.

Also, in *A Study of the Role of the Secondary School in Ontario*, published by the Ontario Secondary School Teachers' Federation in 1976, the response to the question as to whether the schools have a responsibility to aid in the placement of graduates indicated agreement as follows: parents 53.7 p. cent; students 49.8 p. cent; principals 39.9 p. cent; and teachers 31.3 p. cent. The response to the question whether secondary schools have a responsibility of offering a program on vocational education indicated agreement as follows: parents 76 p. cent; students 73 p. cent; principals 67 p. cent; and teachers 64.7 p. cent. The response to the question as to whether the primary responsibility of secondary schools is to prepare their students for further educational opportunities beyond graduating indicated agreement as follows: parents 83.6 p. cent; students 75.4 p. cent; principals 56.4 p. cent; and teachers 56.6 p. cent. The report concluded that "Teacher-retraining programs to promote new attitudes towards the work community should begin at once, experienced tradespeople, farmers, professionals, and skilled and semi-skilled workers should be brought into the schools to give students a firsthand description of the requirements for their work, the typical work day, and the expectations of employers", that the high school curriculum "should be revised to ensure that vocational goals are being met throughout the province", that "all students should be encouraged to take technical subjects to discover the value of physical work and to understand that secondary education is broader in purpose than preparation for university", that "there is a real need for a form of teacher-supervised community involvement or work credits", that "in many jurisdictions, one school should be designated a senior technical school", and that in terms of staffing "teachers' salaries must keep pace with those of tradesmen."

Another helpful document in understanding the existing problems is *Barriers to Employer Sponsored Training in Ontario*, a research report funded by the Ministry of Colleges and Universities and prepared and written by Edward B. Harvey, principal investigator, of the Ontario Institute for Studies in Education. The following extract from the final comments of that report are worth noting:

"It would seem clear that those firms that are involved in employer sponsored training have, compared to firms that do not train, a more positive view of the benefits arising from such training and fewer concerns related to possible risks. In particular, our data suggest that training firms regard training as a good investment and are less likely than non-training firms to express concern over such matters as poaching and trainee attrition. The findings incline one to infer cautiously that if more firms could be attracted to undertake employer sponsored training on an experimental or conditional basis, a not insignificant number of these firms would become persuaded of its merits and adopt it on a continuing basis.

relatives aux attentes de l'école et qu'il y avait un pourcentage plus élevé de parents et d'élèves que d'enseignants qui estimaient que le rôle de l'école était de préparer les élèves au marché du travail.

De même, dans une étude sur le rôle de l'école secondaire en Ontario qui a été publiée en 1976 par l'Ontario Secondary School Teachers' Federation, la question de savoir s'il incombe aux écoles d'assurer le placement des diplômés a été répondue affirmativement dans les proportions suivantes: 53.7 p. cent des parents, 49.8 p. cent des élèves, 39.9 p. cent des directeurs d'écoles et 31.3 p. cent des enseignants. De même, 76 p. cent des parents, 73 p. cent des élèves, 67 p. cent des directeurs d'écoles et 64.7 p. cent des enseignants pensaient que les écoles secondaires devraient offrir un programme d'apprentissage. 83.6 p. cent des parents, 75.4 p. cent des élèves, 56.4 p. cent des directeurs d'écoles et 56.6 p. cent des enseignants ont répondu que la principale responsabilité des écoles secondaires était de préparer leurs élèves à poursuivre des études supérieures après l'obtention du diplôme. Le rapport a conclu que «les programmes de recyclage des enseignants visant à promouvoir un changement d'attitudes envers le monde du travail devraient commencer immédiatement, qu'il convenait d'introduire dans les écoles des gens de métier, des agriculteurs, des professionnels et des ouvriers qualifiés et semi-qualifiés ayant de l'expérience pour donner aux élèves une description vécue de leurs conditions d'emploi, d'une journée de travail typique et de ce que les employeurs attendaient d'eux; que les programmes scolaires de l'école secondaire «devraient être révisés pour s'assurer que les objectifs professionnels étaient atteints dans toute la province»; que «tous les enseignants devraient être encouragés à suivre des cours techniques afin de découvrir la valeur du travail manuel et de comprendre que l'éducation secondaire avait une portée plus large que la préparation universitaire», et «qu'il existait un besoin réel pour une espèce de participation communautaire ou de crédits pour le travail sous la surveillance d'enseignants», que «dans de nombreux districts, il fallait désigner une école comme école secondaire technique» et qu'en ce qui concerne le personnel, «le salaire des enseignants devrait augmenter aussi rapidement que celui des gens de métiers.

Le rapport de recherche intitulé *Barriers to Employer Sponsored Training in Ontario* commandité par le ministère des Collèges et Universités et préparé et rédigé sous la direction d'Edward B. Harvey de l'Institut d'études pédagogiques de l'Ontario est également utile pour mieux comprendre les problèmes actuels. Le passage suivant de la conclusion de ce rapport mérite d'être cité:

«Il semblerait évident que les entreprises ayant adopté un programme de formation par l'employeur, comparées à celles qui n'en ont pas, considèrent de façon plus positive les avantages qui en découlent et qu'elles se préoccupent moins des risques éventuels. En particulier, nos données suggèrent que les entreprises qui ont un programme de formation la considèrent comme un bon investissement et qu'elles sont moins susceptibles que les autres de s'inquiéter du départ ou de l'abandon des candidats. Les constatations nous incitent à conclure avec prudence que si l'on pouvait convaincre davantage d'entreprises d'adopter un programme de formation par l'employeur à titre expérimental ou conditionnel, un

"These findings suggest that there is a role for government leadership in assisting non-training firms and, in particular, smaller firms to overcome various obstacles, both real and perceived, to participation. There is a need, however, that such government initiatives and programs be conceived along more flexible lines in order to cope more adequately with the different types of industrial training that are associated with such factors as company size, region of the province, and type of industry. We have seen, in particular, that smaller firms are more concerned than larger firms about the possible financial risks of becoming involved in employer sponsored training and are more prepared to look toward and entertain direct government involvement and assistance. The success of government initiatives is likely to be greater if the program vehicles used are characterized by simplicity and flexibility in the governing guidelines and minimum paper burden."

"It would appear that our changing economic environment is making skilled work a more attractive alternative both to the present labour force and to young people preparing for labour force entry. It is also evident, however, that our highly institutionalized system of industrial training has created numerous rigidities and inflexibilities which are well typified by the frequently inhibiting effects of entrance requirements, whether these entrance requirements are developed by employers or educational establishments or attached to government programs."

Finally, the Federation supports the recommendations of the Canadian Teachers' Federation in its submission dated October 10, 1980. These recommendations naturally reflect a more national point of view and stress the importance of providing information which would not only be helpful to the understanding of problems, but would provide assistance in seeking solutions to them.

### *Conclusion*

As indicated in the opening statement of the submission, the Federation would urge the Committee to encourage the government to work co-operatively with provincial ministries and provincial organizations representing business, labour and education to develop solutions to the identified problems.

assez grand nombre de celles-ci seraient convaincues de ses mérites et décideraient de le poursuivre en permanence.

«Ces constatations suggèrent qu'il existe un rôle de leadership pour le gouvernement. Afin d'aider les entreprises qui n'ont pas de programme de formation, particulièrement les petites entreprises, à surmonter divers obstacles, tant réels qu'imaginaires, à leur participation. Cependant, il faut que de telles initiatives et programmes du gouvernement soient conçus d'une façon plus souple afin de répondre de manière plus adéquate aux différents types de formation industrielle liés à des facteurs comme l'envergure de l'entreprise, la région de la province et le type d'industrie. Nous avons vu en particulier que les petites entreprises se préoccupent davantage que les grandes des risques financiers que pourrait entraîner l'adoption d'un programme de formation par l'employeur et qu'elles sont plus enclines à rechercher la participation et l'aide directes du gouvernement. Le succès des initiatives du gouvernement sera sans doute plus marqué si les moyens utilisés par les programmes sont caractérisés par la simplicité et la souplesse des directives du gouvernement et par un minimum de paperasserie.»

«Il semblerait que les changements survenus dans notre milieu économique rendent les métiers spécialisés plus attrayants aux yeux de la main-d'œuvre actuelle comme à ceux des jeunes qui se préparent à entrer sur le marché du travail. Cependant, il est aussi évident que notre système de formation industrielle extrêmement institutionnalisé a créé une grande rigidité et un manque de souplesse qui se traduisent souvent par les effets d'interdiction des exigences régissant l'accès, que celles-ci soient imposées par les employeurs ou les établissements scolaires ou qu'elles fassent partie de programmes du gouvernement.»

Pour finir, la Fédération appuie les recommandations que la Fédération canadienne des enseignants a effectuées dans son mémoire daté du 10 octobre 1980. Naturellement, ces recommandations reflètent un point de vue plus national et soulignent le fait qu'il est important de fournir des renseignements qui non seulement permettraient de mieux comprendre les problèmes mais aussi d'en trouver les solutions.

### *Conclusion*

Comme nous l'avons indiqué dans l'introduction du Mémoire, la Fédération recommande que le Comité incite le gouvernement à collaborer avec les ministères des provinces et les organisations commerciales, ouvrières et éducatives provinciales en vue de trouver des solutions aux problèmes en cause.

## APPENDIX "EMPLA-9"

## APPENDICE «EMPLA-9»

November 19, 1980

Le 19 novembre 1980

Mr. Leonard W. Steele,  
Manager,  
Search Executive Placement Group Limited,  
Suite 916, 181 University Avenue,  
Toronto, Ontario  
M5H 3M7

Monsieur Léonard W. Steele  
Directeur  
Search Executive Placement Group Limited  
Porte 916, 181, avenue University  
Toronto (Ontario)  
M5H 3M7

Dear Mr. Steele,

Monsieur,

Your letter of October 28 to the Honourable Keith Cosens, Minister of Education of the Province of Manitoba, has been passed along to me for response. In it, you have asked the very important computer sciences co-operative program.

La lettre que vous adressiez le 28 octobre à l'honorable Keith Cosens, ministre de l'Éducation du Manitoba, m'a été transmise pour que j'y réponde. Vous y demandiez pourquoi l'Université du Manitoba n'a pas créé de programme d'alternance travail-études en sciences informatiques.

The simple answer is that this University has not been in a position, financially, to do so. About three years ago the Department of Computer Science proposed that there should be a co-operative program in that subject providing that the University would be able to finance it. The additional cost was estimated by the Department of Computer Science as \$120,000 per year. The Senate of the University endorsed such a program providing the University would be able to provide the financial support necessary for it. Unfortunately, the increase in grants to the universities of Manitoba have been lower than in any other province over the past three years. In 1978-79, for example, the total funds made available to the University of Manitoba from the Provincial Government increased by only 1 per cent. Given the rate of inflation in all of the salaries and prices of purchased goods, the University was unable to launch such a program, because of the necessity to try to balance the University budget. During these years, the University has attempted to divert resources to the Faculty of Engineering, grossly underfunded, by diverting resources from central faculties such as Arts and Science (including the Department of Computer Science). IBM was good enough to make available to the University \$10,000 per year to try to launch a computer co-operative program in Computer Science at the University, but the lack of funding made it impossible to accept this very farsighted and generous offer. Over the past six years the number of full-time employees at the University has been reduced by over 10 per cent. In such circumstances, it was impossible to consider favourably a proposal to expand the expenditures in Computer Science for a co-operative program without the most devastating results on central faculties.

La réponse est bien simple: L'Université n'en a pas les moyens. Il y a environ trois ans, la section des sciences informatiques a proposé la mise sur pied d'un programme d'alternance travail-études dans ce domaine à la condition que l'Université soit en mesure de le financer. La section a évalué à \$120,000 les frais annuels devant découler de l'instauration de ce programme. Le Sénat de l'Université a appuyé ce projet à la condition que l'Université puisse y apporter l'appui financier nécessaire. Malheureusement, l'augmentation des subventions versées aux universités du Manitoba a été moindre que dans toute autre province depuis trois ans. En 1978-1979, par exemple, l'ensemble des crédits affectés à l'Université du Manitoba par le gouvernement provincial n'a augmenté que de 1 pour cent. Compte tenu de l'inflation, l'Université n'a pas été en mesure de lancer ce nouveau programme parce qu'elle a forcément dû équilibrer son budget. Entretemps, dans le but d'obtenir des ressources pour la faculté de génie, qui manque énormément de subventions, l'Université a accordé à celle-ci des crédits qui étaient destinés à des facultés centrales comme les arts et les sciences (y compris la section des sciences informatiques). La Société IBM a gracieusement offert \$10,000 par année à l'Université pour que celle-ci tente de mettre sur pied un programme d'alternance travail-études en sciences informatiques, mais étant donné l'absence de subventions, il a été impossible d'accepter cette offre. Depuis six ans, le nombre d'employés à temps plein à l'Université a été réduit de plus de 10 pour cent. Dans de telles circonstances, il a été impossible de songer à adopter une proposition visant à accroître les dépenses des Sciences informatiques pour la mise sur pied d'un programme d'alternance travail-études, à moins de porter préjudice aux facultés centrales.

As one who, as Principal of Scarborough College of the University of Toronto, initiated the first and only co-operative program in that University (1972-76), I am strongly in favour of co-operative programs. Nevertheless, I could not support a co-operative program in Computer Science without causing significant damage to the rest of the University.

En tant que directeur du Collège Scarborough de l'Université de Toronto, c'est moi qui ai mis sur pied le premier et le seul programme d'alternance travail-études à cette université (1972-1976), et je favorise sans réserve la création de tels programmes. Néanmoins, je ne saurais appuyer un programme d'alternance travail-études en sciences informatiques sans causer des dommages importants au reste de l'université.

I appreciate completely your point of view, and I only wish that we could institute a program of co-operative education not

Je partage entièrement votre point de vue et je souhaite seulement que nous puissions lancer de tels programmes non



only in Computer Science but in Engineering and a number of other important fields.

Yours sincerely,

D. R. Campbell

December 18, 1980

Mr. Leonard W. Steele  
Manager  
Search Executive Placement Group Limited  
Suite 916  
181 University Avenue  
Toronto, Ontario  
M5H 3M7

Dear Mr. Steele:

This will acknowledge receipt of your letter of October 28, 1980, concerning computer sciences co-operative programs in Manitoba.

Dr. D. R. Campbell, University of Manitoba, has already responded to your letter and has stated that, in essence, the university did not see such a program as a high priority when it allocated its resources for programs. Therefore, I will deal only with Red River Community College.

Students taking the Comptuer Analyst/Programmer course do get work experience but the College has some difficulty in finding businesses in which students can obtain the required experience. Perhaps some of your clients in Manitoba would be prepared to assist Red River Community College with this problem.

In any case we have an advisory committee which includes people from industry and they are pleased with our present arrangement. They have discussed co-operative education plans but have not pressed for a change. As you are aware, graduates from our Computer Analyst/Programmer course are in great demand.

I thank you for your comments on co-operative education plans.

Yours sincerely,

Keith A. Cosens

seulement en sciences informatiques, mais en génie et dans un certain nombre d'autres domaines importants.

Veillez agréer, Monsieur, l'expression de mes sentiments distingués.

D. R. Campbell

Le 18 décembre 1980

Monsieur Leonard W. Steele  
Directeur  
Search Executive Placement Group Limited  
Porte 916  
181 avenue University  
Toronto (Ontario)  
M5H 3M7

Monsieur,

J'accuse réception de votre lettre du 28 octobre 1980 concernant les programmes d'alternance travail-études en sciences informatiques au Manitoba.

M. D. R. Campbell, de l'Université du Manitoba, a déjà répondu à votre lettre et vous a fait part, essentiellement, du fait que l'Université n'a pas considéré la création de ce programme comme une priorité dans la répartition de ses ressources. Par conséquent, je n'aborderai que la question du Collège communautaire de Red River.

Les étudiants qui suivent le cours de programmeur-analyste informatiques acquièrent effectivement une expérience de travail, mais le Collège éprouve certaines difficultés à trouver des entreprises où les étudiants peuvent aller chercher l'expérience requise. Peut-être certains de vos clients au Manitoba seraient-ils prêts à collaborer avec le Collège communautaire de Red River à cet égard.

De toute façon, nous avons créé un comité consultatif composé de représentants de l'industrie qui sont satisfaits de notre entente actuelle. Ils ont discuté les programmes d'alternance travail-études mais n'ont pas jugé bon de proposer des modifications. Vous savez sans doute que les diplômés de notre cours de programmeur-analyste informatiques sont très demandés.

Je vous remercie de vos observations sur les programmes d'alternance travail-études.

Veillez agréer, Monsieur, l'expression de mes sentiments distingués.

Keith A. Cosens

## APPENDIX "EMPLA-10"

## SUMMARY AND CONCLUSIONS

(From a Report of the Canadian School  
of Management)

The purpose of the study was to determine the attitudes of people within the business, industry and health care sectors, towards alternative or nontraditional education in management and health services administration. To measure these attitudes a special questionnaire was mailed to a total of 490 businesses and 270 health care institutions. Of these, 173 (93 businesses and 80 health care institutions) replied before the designated deadline, July 14. Replies received after the deadline could not be included in this analysis. In addition to the survey, 20 personal in-depth interviews were conducted with business and health care managers from the Toronto area. Through these methods, a number of interesting observations were made.<sup>81</sup>

The response by representatives of the health care industry (29.6 percent of questionnaires returned) was considerably greater than that of businesses (19.0 percent of questionnaires returned). In general, the response by representatives from both sectors suggested an appreciable market for continuing education programs in the areas of management and health services administration. Furthermore, after reading the literature, most of the responding businesses and health care institutions, were favourably disposed to the nontraditional approach to management and health administration education. The majority of health care institutions also indicated that the nontraditional model represents a highly feasible, much-needed mode of education for health services managers. The views of representatives from the business sector, were somewhat less conclusive, but the endorsement of the concept of nontraditional or alternative approach to career-oriented higher education was also in this sector quite significant. By comparison, a similar study done in the U.S. (Appendix 2) has shown even greater acceptability of both the concept of nontraditional education and the value of nontraditional degree.

From the information gathered in the study, the following conclusions could be drawn:

1. That there is a need for nontraditional programs in health services administration, either through the university community or through institutions specifically set up to offer continuing education for working adults;
2. That more information about nontraditional management education programs would lead to their greater acceptability in the business community, since 79.8 percent of responding businesses were favourably impressed after reading literature on nontraditional programs;
3. That there is a strong interest among business, government and health care employees in part-time programs of

## APPENDICE «EMPLA-10»

## RÉSUMÉ ET CONCLUSIONS

(Tirés d'un rapport de la *Canadian School  
of Management*)

L'étude visait à déterminer les attitudes du monde des affaires, de l'industrie et des services de santé à l'égard des cours de rechanges ou non conventionnels de gestion et d'administration des services de santé. A cet effet, un questionnaire spécial a été posté à 490 entreprises et à 200 établissements de santé. De ce nombre, 173 (93 entreprises et 80 établissements de santé) ont répondu au questionnaire avant la date limite du 14 juillet. Les réponses reçues après ce délai n'ont pu être incluses dans l'analyse. En plus de l'enquête, 20 entrevues personnelles et détaillées ont été menées auprès des représentants des entreprises et de gestionnaires de soins de santé dans la région de Toronto. Ces méthodes d'enquête ont permis de recueillir un certain nombre d'observations intéressantes.

Le taux de réponse des représentants des soins de santé (29,6 p. 100 des questionnaires renvoyés) a été beaucoup plus élevé que celui des entreprises (19 p. 100 des questionnaires renvoyés). En général, les deux catégories de répondants ont fait état d'un marché appréciable pour les programmes d'éducation permanente dans les domaines de la gestion et de l'administration des services de santé. En outre, après avoir pris connaissance de la documentation, la plupart des entreprises et des établissements de santé qui ont répondu au questionnaire se sont dits favorables à une approche non conventionnelle en matière de gestion et d'administration de soins de santé. La majorité des établissements de santé ont aussi indiqué que le modèle non conventionnel constitue une méthode d'éducation tout à fait réalisable et beaucoup plus utile pour leurs gestionnaires. Les opinions des représentants du secteur des affaires étaient quelque peu moins concluantes, mais la notion de cours de perfectionnement non conventionnels ou facultatifs axés sur la carrière a aussi été largement acceptée. En comparaison, une étude semblable réalisée aux États-Unis (Annexe 2) a montré que les cours et les diplômes non conventionnels étaient encore mieux acceptés que les cours et les diplômes non conventionnels.

A partir des renseignements colligés dans l'étude, les conclusions suivantes peuvent être dégagées:

1. Il est nécessaire de créer des programmes non conventionnels dans le domaine de l'administration des services de santé, soit par l'entremise de l'université, soit par les établissements dont la mission particulière est d'offrir des cours d'éducation permanente aux adultes sur le marché du travail.
2. La prestation de renseignements plus nombreux sur les programmes de cours de gestion non conventionnels risque de les faire mieux accepter par le monde des affaires, puisque 79,8 p. 100 des entreprises qui ont répondu au questionnaire ont été favorablement impressionnées après avoir pris connaissance de la documentation sur les programmes non conventionnels.
3. Il existe un intérêt marqué chez les employés des entreprises, du gouvernement et des services de santé pour

study offered in a format that is accessible to those who work full-time. Both independent study programs and study on Saturdays are acceptable. Majority of the respondents said that full academic credit should be granted for part-time study at an educational institution.

4. That it is important to maintain high academic standards in such programs to provide an acceptable level of education. Generally, directors of training and personnel base their attitudes on the quality of the programs rather than on the traditional format.

5. That on the whole the acceptance of the nontraditional degree among directors of training or personnel in Ontario is favourable.

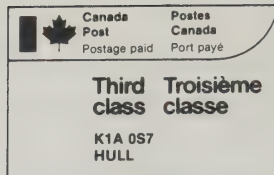
les programmes d'études à temps partiel dont l'horaire les rend accessibles à ceux qui travaillent à plein temps. Les programmes d'études indépendants et les cours du samedi sont aussi acceptables. La majorité des répondants ont dit que leurs cours à temps partiel devraient être sanctionnés par des crédits reconnus d'un établissement d'enseignement.

4. Il est important de maintenir un niveau pédagogique élevé pour ces programmes afin que les diplômes décernés aient une certaine valeur. De façon générale, les directeurs de la formation et du personnel fondent leurs attitudes sur la qualité des programmes plutôt que sur les méthodes traditionnelles d'enseignement.

5. Dans l'ensemble, les directeurs de formation et du personnel en Ontario se disent favorables aux diplômes d'études non conventionnelles.

---





*If undelivered, return COVER ONLY to:*  
Canadian Government Printing Office,  
Supply and Services Canada,  
45 Sacré-Cœur Boulevard,  
Hull, Quebec, Canada, K1A 0S7

*En cas de non-livraison,*  
*retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:*  
Imprimerie du gouvernement canadien,  
Approvisionnement et Services Canada,  
45, boulevard Sacré-Cœur,  
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

---

## WITNESSES—TÉMOINS

*From Ontario Teachers' Federation:*

Brother Jean-Marc Cantin, President;  
Mr. W. A. Jones, Secretary-Treasurer.

*From Search Technical Services:*

Mr. Leonard Steele, Manager.

*From Canadian School of Management:*

Mr. George Korey, President.

*De la Fédération des enseignants de l'Ontario:*

Rev. Frère Jean-Marc Cantin, président;  
M. W. A. Jones, secrétaire-trésorier.

*Des services techniques en recherche:*

M. Leonard Steele, directeur.

*De l'École canadienne de gestion:*

M. George Korey, président.

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 14

Tuesday, January 27, 1981

Chairman: Mr. Gilles Marceau

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 14

Le mardi 27 janvier 1981

Président: M. Gilles Marceau

*Minutes of Proceedings and Evidence of  
Sub-Committee A of the Special Committee on*

*Procès-verbaux et témoignages du  
Sous-comité A du Comité spécial sur les*

## Employment Opportunities for the '80s

## Perspectives d'emploi pour les années 80

DEPOSITORY LIBRARY MATERIAL

RESPECTING:

Committee's Order of Reference

CONCERNANT:

Ordre de renvoi du Comité

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)

First Session of the

Thirty-second Parliament, 1980-81

Première session de la

trente-deuxième législature, 1980-1981

SUB-COMMITTEE A OF THE  
SPECIAL COMMITTEE ON  
EMPLOYMENT OPPORTUNITIES FOR THE '80s

*Chairman:* Mr. Gilles Marceau  
Messrs.

Lonsdale

Orlikow

SOUS-COMITÉ A DU  
COMITÉ SPÉCIAL SUR LES PERSPECTIVES  
D'EMPLOI POUR LES ANNÉES 80

*Président:* M. Gilles Marceau  
Messieurs

Tobin—4

(Quorum 3)

*Le greffier du Sous-comité*

Audrey O'Brien

*Clerk of the Sub-Committee*



## MINUTES OF PROCEEDINGS

TUESDAY, JANUARY 27, 1981  
(23)

## [Text]

Sub-Committee A of the Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met in Toronto, Ontario at 9:35 o'clock a.m., this day, the Chairman, Mr. Marceau, presiding.

*Members of the Sub-Committee present:* Messrs. Lonsdale, Marceau and Orlikow.

*Witnesses: From Litton Systems Canada Limited:* Mr. Peter Broadhurst, Vice-President, Industrial Relations. *From Canadian Association of Data Processing Service Organizations (CADAPSO):* Mr. W. W. Beairisto, Vice-President, Marketing and Corporate Development, Canada Systems Group; Mr. B. W. Marshall, Director Personnel, Canada Systems Group; and Mr. P. J. Kennedy, Manager, Services Planning, Canada Systems Group. *From Ontario Secondary School Teachers' Federation:* Mrs. Margaret Wilson, President and Mr. Harley Drew, Co-ordinator of Co-operative Education for the Nipissing Board of Education. *From Canadian Information Processing Society (CIPS):* Mr. David A. Oakes, Consulting Systems Engineer, IBM Canada Ltd.; Mr. Robert J. Fabian, Principal, Hickling—Johnston Ltd.; and Mr. Tom Kennedy, Data Processing Officer, Canada Life Assurance Co.

The Sub-Committee resumed its hearings, pursuant to the Order of the Committee made on Wednesday, September 3, 1980. (See Issue No. 7 of the Minutes of Proceedings and Evidence of the Special Committee on Employment Opportunities for the '80s.)

The witnesses made statements and answered questions.

By unanimous consent, it was agreed that the following documents be filed with the Clerk of the Sub-Committee as exhibits:

—a document entitled—PROJECTED MANPOWER REQUIREMENTS OF MAJOR COMPANIES IN THE ONTARIO AEROSPACE INDUSTRY—submitted by Mr. Broadhurst (*Exhibit "H"*);

—documents entitled—AT WHAT COST? A STUDY OF THE ROLE OF THE SECONDARY SCHOOL and HOLDING POWER—submitted by the Ontario Secondary School Teachers' Federation (*Exhibit "I"*).

By unanimous consent, it was agreed that a brief submitted by the Canadian Information Processing Society be printed as an appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence. (See Appendix "EMPLA-11".)

At 12:30 o'clock p.m., the Sub-Committee adjourned until 2:00 o'clock p.m., this day.

## AFTERNOON SITTING

(24)

Sub-Committee A of the Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met in Toronto, Ontario at

## PROCÈS-VERBAL

LE MARDI 27 JANVIER 1981  
(23)

## [Traduction]

Le Sous-comité A du Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à Toronto (Ontario), à 9 h 35, sous la présidence de M. Marceau (président).

*Membres du Sous-comité présents:* MM. Lonsdale, Marceau et Orlikow.

*Témoins: De Litton Systems Canada Limited:* M. Peter Broadhurst, vice-président, Relations industrielles. *De la Canadian Association of Data Processing Service Organizations (CADAPSO):* M. W. W. Beairisto, vice-président, Commercialisation et développement intégré, Groupe des systèmes canadiens; M. B. W. Marshall, directeur, Personnel, Groupe des systèmes canadiens; et M. P. J. Kennedy, directeur, Planification des services, Groupe des systèmes canadiens. *De l'Ontario Secondary School Teachers' Federation:* M<sup>me</sup> Margaret Wilson, présidente; et M. Harley Drew, coordonnateur de la Formation coopérative pour le Conseil de l'éducation de Nipissing. *De l'Association canadienne de l'informatique (ACI):* M. David A. Oakes, ingénieur-consultant des systèmes, IBM Canada Limitée; M. Robert J. Fabian, directeur, Hickling—Johnston Ltd.; et M. Tom Kennedy, agent de traitement des données, Canada Life Assurance Co.

Le Sous-comité reprend ses séances conformément à l'Ordre de renvoi du Comité du mercredi 3 septembre 1980. (Voir Fascicule n° 7 des procès-verbaux et témoignages du Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80.)

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

Du consentement unanime, il est convenu que les documents suivants soient déposés auprès du greffier du Sous-comité comme pièces:

—un document intitulé—PROJECTED MANPOWER REQUIREMENTS OF MAJOR COMPANIES IN THE ONTARIO AEROSPACE INDUSTRY—soumis par M. Broadhurst (*Pièce «H»*);

—documents—AT WHAT COST? A STUDY OF THE ROLE OF THE SECONDARY SCHOOL et HOLDING POWER—soumis par l'Ontario Secondary School Teachers' Federation (*Pièce «I»*).

Du consentement unanime, il est convenu qu'un mémoire soumis par la Société canadienne de l'informatique soit joint aux procès-verbal et témoignages de ce jour. (Voir Appendice «EMPLA-11».)

A 12 h 30, le Sous-comité suspend ses travaux jusqu'à 14 heures.

## SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

(24)

Le Sous-comité A du Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à Toronto

2:07 o'clock p.m., this day, the Chairman, Mr. Marceau, presiding.

*Members of the Sub-Committee present:* Messrs. Lonsdale, Marceau and Orlikow.

*Witnesses: From Ontario Committee on the Status of Women:* Ms. Lynne Sullivan, Chairperson and Ms. Lorna Marsden, member. *From Central Ontario Lakeshore YMCA:* Mr. Alex Owen, Vice-President and Mrs. Norma Penner, Director, Youth Employment Services. *From Ontario Erectors Association, Metropolitan Toronto Sewer and Watermain Association, Crane Rental Association of Ontario, Toronto and District Excavators Association, Windsor Heavy Construction Association, The Construction Safety Association of Ontario, The International Union of Operating Engineers, Local 793, The Toronto Construction Association, and The Labour Relations Bureau of The Ontario General Contractors Associations:* Mr. Ronald Allain, Business Representative, Local 793, I.U.O.E. and Mr. J. F. Kennedy, Business Manager, from Local 793, I.U.O.E. *From Blind Organization of Ontario with Selfhelp Tactics (B.O.O.S.T.):* Mr. John Southern, Employment Spokesperson and Mr. Richard Santos, member of the Advisory Board. Mr. Grant B. Cook.

The Sub-Committee resumed its hearings, pursuant to the Order of the Committee made on Wednesday, September 3, 1980. (*See Issue No. 7 of the Minutes of Proceedings and Evidence of the Special Committee on Employment Opportunities for the '80s.*)

The witnesses made statements and answered questions.

By unanimous consent, it was agreed that a training program proposal submitted by Mr. Allain be printed as an appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence. (*See Appendix "EMPLA-12".*)

By unanimous consent, it was agreed that the following documents be filed with the Clerk of the Sub-Committee as exhibits:

—the reports, submitted by B.O.O.S.T. entitled—**QUOTAS, PERHAPS THE SOLUTION TO THE UNEMPLOYMENT OF THE DISABLED**—by Angelo Nikias—and **SELF HELP AND GOVERNMENT COMMITMENT: A CALL TO ACTION**—by John Rae, Anne Musgrove and Mike Yale (*Exhibit "J"*);

—a brief submitted by Mr. Grant B. Cook (*Exhibit "K"*).

At 4:45 o'clock p.m., the Sub-Committee adjourned to the call of the Chair.

(Ontario), à 14 h 7, sous la présidence de M. Marceau (président).

*Membres du Sous-comité présents:* MM. Lonsdale, Marceau et Orlikow.

*Témoins: De l'Ontario Committee on the Status of Women:* M<sup>me</sup> Lynne Sullivan, présidente et M<sup>me</sup> Lorna Marsden, membre. *Du Central Ontario Lakeshore YMCA:* M. Alex Owen, vice-président et M<sup>me</sup> Norma Penner, directrice, Services pour l'Emploi de la Jeunesse. *De Ontario Erectors Association, Metropolitan Toronto Sewer and Watermain Association, Crane Rental Association of Ontario, Toronto and District Excavators Association, Windsor Heavy Construction Association, The Construction Safety Association of Ontario, The International Union of Operating Engineers, Local 793, La Toronto Construction Association, et le Labour Relations Bureau of The Ontario General Contractors Associations:* M. Ronald Allain, représentant administratif, Local 793, I.U.O.E. et M. J. F. Kennedy, directeur administratif du Local 793, I.U.O.E. *De Blind Organization of Ontario with Selfhelp Tactics (B.O.O.S.T.):* M. John Southern porte-parole de l'emploi et M. Richard Santos, membre du Conseil consultatif. M. Grant B. Cook.

Le Sous-comité reprend ses audiences conformément à l'Ordre de renvoi du Comité du mercredi 3 septembre 1980. (*Voir Fascicule n° 7 du procès-verbal et des témoignages du Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80.*)

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

Du consentement unanime, il est convenu qu'un projet de programmes de formation soumis par M. Allain, soit joint aux procès-verbal et témoignages de ce jour. (*Voir Appendice «EMPLA-12.»*)

Du consentement unanime, il est convenu que les documents suivants soient déposés auprès du greffier du Sous-comité comme pièces:

—les rapports soumis par le B.O.O.S.T. intitulés—**QUOTAS, PERHAPS THE SOLUTION TO THE UNEMPLOYMENT OF THE DISABLED**, par Angelo Nikias—**SELF HELP AND GOVERNMENT COMMITMENT: A CALL TO ACTION**, par John Rae, Anne Musgrove et Mike Yale (*Pièce «J»*);

—un mémoire soumis par M. Grant B. Cook (*Pièce «K»*).

A 16 h 45, le Sous-comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

*Le greffier du Sous-comité*

Audrey O'Brien

*Clerk of the Sub-Committee*

## EVIDENCE

*(Recorded by Electronic Apparatus)*

Tuesday, January 27, 1981

• 0935

*[Texte]***The Chairman:** I will call the meeting to order.

Bienvenue à cette audience du groupe de travail sur les perspectives d'emploi pour les années 80. This group was formed on 23 May by the House of Commons. It is composed of seven members of Parliament representing all three political parties.

On nous a demandé d'étudier le problème de pénurie de main-d'œuvre spécialisée dans certains métiers et professions au Canada et de faire rapport à ce sujet. So we have been asked to examine a report on shortage in skilled trades and higher skills occupations in Canada with regard to economic development requirements in the nineties, as well as to review proposals to ensure that the Canadian work force is trained to meet the labour needs in the future.

Dans l'exécution de son mandat, le groupe de travail doit s'informer des points de vue de spécialistes de l'industrie, du monde du travail, du bénévolat, ainsi qu'en éducation et en développement des ressources humaines. Today, our task force is divided in two groups; one group is in Brampton and the other one is here in this hall.

I have with me, as a member of the group, my colleague, David Orlikow, representing a riding in Manitoba; I am Gilles Marceau, representing a riding in the Province of Quebec. Also, Mr. Bruce Lonsdale will join us in a few minutes, but in order not to delay this hearing, I will ask our first witness Monsieur Peter Broadhurst, vice-président des relations industrielles representing Litton Systems Canada, to present his view. I will suggest to Mr. Broadhurst, in order to allow time to the members of this task force to ask questions, to summarize his brief. He has the choice, but since he has fifteen minutes to present his views, I have this suggestion to make to him. All right, we are addressing you, Mr. Broadhurst.

**Mr. Peter Broadhurst (Vice-President, Industrial Relations, Litton Systems Canada Limited):** Today, I would like to review with you some of the influences and pressures which are impacting human resource management in the aerospace and high technology companies in our economy. I apologize for starting from first principles, but my experience has shown that our industry jargon usually means different things to people outside our industry and thus leads to problems in commenting on our problems.

The electronics industry has been undergoing the effects of the silicon revolution. This has driven to a dramatic reduction in costs of the hardware involved in this industry. With this reduction in costs for the circuit hardware, we have seen the introduction on a commercial scale of more sophisticated and flexible hardware and this is illustrated in chart one of my presentation. The transfer of intelligence into these machines

## TÉMOIGNAGES

*(Enregistrement électronique)*

Mardi 27 janvier 1981

*[Traduction]***Le président:** A l'ordre.

Welcome to this hearing of the Task Force on the employment perspectives for the 80's. Ce groupe a été constitué par la Chambre des Communes le 23 mai. Il se compose de sept membres du Parlement représentant les trois partis politiques.

Our mandate is to study the problem of the shortage of skilled labour in some trades and professions in Canada, and to present a report on the subject. On nous a donc demandé d'étudier un rapport sur la pénurie de main-d'œuvre spécialisée dans certains métiers et professions au Canada, face aux exigences du développement économique des années 1990, et de considérer les propositions faites pour s'assurer que la main-d'œuvre canadienne acquière une formation qui réponde aux besoins futurs en main-d'œuvre.

In order to fulfill its mandate, the task force must seek the views of experts from industry, labour voluntary organizations, educational institutions, and human resources development experts. Aujourd'hui notre groupe de travail s'est divisé en deux: il y a un groupe qui est à Brampton, et l'autre est ici dans cette salle.

J'ai auprès de moi, comme membre de ce groupe, mon collègue David Orlikow, qui représente un comté du Manitoba. Mon nom est Gilles Marceau, et je représente un comté de la province de Québec. Il y a aussi M. Bruce Lonsdale qui se joindra à nous dans quelques minutes. Mais enfin de ne pas retarder cette audience, je demanderai à notre premier témoin, monsieur Peter Broadhurst, de faire sa présentation. Monsieur Broadhurst est le vice-président des relations industrielles de Litton Systems Canada. Je lui suggérerai de résumer son mémoire, pour prendre aux membres du groupe de travail de lui poser des questions. C'est à sa discrétion, mais comme il a quinze minutes pour faire sa présentation, c'est ce que je lui suggère de faire. Bien, nous vous écoutons monsieur Broadhurst.

**M. Peter Broadhurst (vice-président, relations industrielles Litton Systems Canada Limited):** J'aimerais aujourd'hui passer en revue avec vous les influences et les pressions auxquelles fait face la Gestion des Ressources Humaines dans les compagnies canadiennes à haute technologie et de l'Aérospatiale. Je vous prie de m'excuser si je commence par les premiers principes, mais l'expérience m'a appris que le jargon de notre industrie signifie souvent autre chose pour les gens de l'extérieur, ce qui amène à des confusions quand il s'agit de faire des commentaires sur les problèmes auxquels nous faisons face.

L'industrie électronique subit les effets de la révolution de silicone, qui a entraîné une réduction spectaculaire des coûts de la «quincaillerie» de cette industrie. Cette réduction des coûts de la «quincaillerie» des circuits a entraîné l'introduction de matériel plus sophistiqué et plus flexible à l'échelle commerciale, et on pourra en voir une illustration dans le tableau qui se trouve dans ma préoccupation. Le transfert d'intelli-



*[Text]*

is done with software which is also the much publicized output of the so-called information society that we are moving into so rapidly. As the sophistication of the program has increased, so has the cost per line of producing this software, and this is illustrated in chart two.

• 0940

The effect of these two situations results in the situation illustrated in chart number 3. This chart forecasts that in 1985, in very general terms, the amortized cost of the software in computer-related products will reach parity with the hardware costs.

It also forecasts that, in the future, the software costs will become the predominant cost element in future machines. This immediately highlights one of the major labour shortages world wide, the availability of people capable of generating, modifying and troubleshooting software. For, if life is not already exciting enough, we will now be seeing, in the field, problems with defective software, as well as defective hardware in equipment. Over the past year, we have seen malfunctions and performance shortcomings which have been attributed to software deficiencies, rather than the more classical hardware or pilot error problems of the past. With the introduction of computer-controlled engines in automobiles, one can envisage major recall programs to correct deficiencies not discovered in testing.

Current estimates talk of 100,000 programmers world wide at present, with a potential need in excess of 1 million by 1990. This is probably beyond the capability of our formal educational establishment and will require innovative solutions.

Against this background, I would like to move on to how this affects our approach to human resources management. Companies exist by profitably satisfying needs in the world market. It is possible to run into trouble by being too far ahead, as well as too far behind, the perceptions of the marketplace. Our experience and success in this arena gives us a very good indication of how well we are phasing in appropriate technical innovations against the requirements of a changing society. Therefore, any manpower forecasting or planning has to be derived from the same market forecasts which form the basis for financial and operational decisions and this planning has to be subject to the same feedback on results.

The initial forecast we use is the bookings forecast. This is a forecast of the business we expect or need to book over the immediate future. These forecasts usually have three major elements: firm business, what we call class 1, and blue sky. The typical layout of these charts is shown in chart number 5.

Firm bookings are usually for current products and can be predicted with confidence; class 1 are confidently expected but

*[Translation]*

gence dans ces machines se fait à l'aide de l'information, qui est aussi le produit de cette société d'information dont on parle tant, et dans laquelle nous nous engageons si rapidement. A mesure que les programmes deviennent plus complexes, le coût de production de ligne informatique augmente. On en trouvera l'illustration dans le tableau numéro deux.

Ce double phénomène a pour effet d'amener à une situation dont on trouvera l'illustration dans le tableau numéro trois. Ce tableau prévoit qu'en 1985, en termes très généraux, le coût amorti de l'information dans les produits relatifs aux ordinateurs, atteindra la parité avec les coûts du matériel.

Il prévoit aussi que dans l'avenir, les coûts d'informatique deviendront l'élément prédominant dans les coûts des machines futures. Ceci met tout de suite en lumière l'une des pénuries de main d'œuvre les plus graves; à l'échelle mondiale, la disponibilité de personnes capables de générer, de modifier et de débarrasser l'information. Car, comme si la vie n'était pas déjà assez intéressante comme ça, nous allons faire face dans ce domaine à des problèmes ayant trait à une informatique défectueuse, aussi bien qu'à des problèmes ayant trait à des pannes d'équipement. Au cours de l'année dernière, nous avons connu des mauvais fonctionnements et des faiblesses de performance qu'on a pu attribuer à des imperfections informatiques plutôt qu'aux problèmes classiques d'équipement ou d'erreur pilote dont nous avions l'habitude. Avec l'apparition des moteurs automobiles contrôlés par ordinateur, on peut envisager des programmes de rappels de grande envergure pour corriger des imperfections qui n'auront pas été découvertes lors des essais.

On estime qu'il y a environ 100,000 programmeurs dans le monde à l'heure actuelle, alors que le besoin potentiel sera d'au delà d'un million d'ici 1990. C'est sans doute au-delà des capacités de nos établissements d'enseignement formel, et il faudra y apporter des solutions originales.

Dans ce contexte, je voudrais traiter maintenant de comment tout cela influence notre approche à la question des ressources humaines. Les compagnies existent en satisfaisant de façon profitable les besoins des marchés mondiaux. On peut rencontrer des difficultés aussi bien en étant trop en avance par rapport aux perceptions du marché, qu'en étant trop en retard. Notre expérience et notre succès dans ce domaine nous donnent une très bonne indication de si notre introduction progressive d'innovations techniques appropriées correspond aux besoins d'une société en évolution. Par conséquent, toute prévision ou toute planification relative à la main-d'œuvre doit être basée sur les mêmes prévisions de marché que celles dont on se sert pour prendre des décisions financières et opérationnelles, et cette planification doit également bénéficier des mêmes informations quant aux résultats.

La première prévision dont nous nous servons est la prévision des commandes. Elle porte sur les commandes que nous voulons faire ou dont nous pensons avoir besoin dans un avenir immédiat. Ces prévisions comprennent habituellement trois éléments majeurs: les commandes fermes, ce que nous appelons les première classe, et les autres. Le tableau numéro cinq en est un exemple typique.

Les commandes fermes portent généralement sur des produits courants et on peut les prédire avec confiance; les

*[Texte]*

are doubtful as to timing or value; and blue sky, which are undefined opportunities that have to be made to happen if we are to achieve our objective of positive growth. With current inflation rates, if you are not showing at least 15 per cent growth per annum, you are declining. This blue sky is the area where innovation and change take place as new markets are developed to replace declining areas. With the average lead time for changes in manpower training and education being in excess of five years, it is the area that human resource functions have to continually monitor. It is apparent now why our success in manpower planning is so poor, when you consider that most of this data we use is generally speculative. I think we have to take a leaf out of the military experience of making plans in areas of uncertainty—keep them simple and flexible.

I would now like to review the supply side of the problem. Most companies maintain a form of manpower inventory which includes skills, qualifications and age. A major problem in the aerospace industry at the moment is that a large proportion of management and technical people at the senior and middle levels are nearing retirement and there is a distinct gap in the 35- to 50-year age range. This is a relic of the Arrow debacle and the low birth rates of the thirties and forties. The Air Industries Association, in co-operation with Canada Employment and Immigration, produces a five-year replacement and hiring forecast of some 61 trades and occupations, which I have tabled today. These numbers are conservative and do not include the impact of the CF-18 fighter program or the de Havilland Dask-8 STOL transport program. I think these two programs illustrate my definition of class 1 business, outlined above, as far as trying to define timing and future value. This survey shows that the nine companies surveyed grew by 2,843 people in 1979 to a total of 16,131 employees. Of this growth of 2,800 people, 2,313 were in the 61 occupations surveyed, but further details of the projected number of hirings in these classifications through to 1984 are some 8,182 people. In spite of the highly publicized problems of McDonnell Douglas, and the economic slowdown, the air industry's Ontario manpower availability subcommittee expects that this year's revision will show a problem of similar magnitude.

• 0945

One characteristic of automating a process is to increase the productivity of your skilled people and require further skilled people to maintain the sophisticated equipment. This together with our high rates of technological change will continue to put high demands on our in-house training as new systems and methods are introduced.

*[Traduction]*

commandes de première classe sont celles auxquelles on s'attend, mais dont on ne sait ni la valeur, ni quand elles seront faites; et les autres sont les possibilités non-définies qu'il faut susciter si on veut réaliser son objectif de croissance positive. Avec les taux d'inflation actuels, on peut considérer qu'on recule si on n'a pas une croissance annuelle d'au moins 15 pour cent. Cette troisième catégorie de commandes est le domaine dans lequel ont lieu les changements et les innovations à mesure que de nouveaux marchés s'ouvrent pour remplacer les domaines en déclin. Comme il faut compter plus de cinq ans avant que la formation et l'éducation de la main-d'œuvre ne s'adapte aux changements, c'est dans ce domaine-là qu'il faut constamment contrôler les fonctions de ressources humaines. On comprend mieux ainsi pourquoi nous réussissons si mal à planifier la main-d'œuvre: c'est que la plupart des données que nous utilisons ne sont que spéculatives. Je pense qu'il faut prendre la graine de l'expérience militaire quand il s'agit de faire des plans dans des domaines pleins d'incertitude: il faut les maintenir simples et flexibles.

J'aimerais maintenant examiner le côté remplacement du problème. La plupart des compagnies tiennent une sorte d'inventaire de la main-d'œuvre qui comprend les domaines d'expertise, les qualifications et l'âge. L'un des principaux problèmes de l'industrie aérospatiale à l'heure actuelle, c'est qu'une grande proportion des cadres et des techniciens qui occupent des positions moyennes ou élevées, approchent de l'âge de la retraite et il existe un vide évident dans la tranche d'âge allant de 35 à 50 ans. C'est là une des conséquences de la débâcle d'Arrow et du faible taux de natalité des années 30 et 40. L'Association des Industries aériennes, en coopération avec le ministère fédéral de l'Emploi et de l'Immigration, fait des prévisions de cinq ans portant sur le remplacement et l'embauche de la main-d'œuvre dans 61 métiers et professions dont j'ai déposé la liste aujourd'hui. Ces chiffres sont conservateurs et ne comprennent ni l'impact du programme du chasseur CF-18 ni celui du programme de transport STOL de de Havilland. Je pense que ces deux programmes sont de bonnes illustrations de ce que j'appellais tout à l'heure des affaires de première classe, en ce qui concerne l'incertitude qui entoure leur valeur future, et leur échéancier. Ce sondage montre que les neuf compagnies interrogées ont embauché 2,843 nouveaux employés en 1979, pour un total de 16,131 employés. De ces 2,800 nouvelles recrues, il y en avait 2,313 dans les activités professionnelles faisant l'objet du sondage, et les projections indiquent que d'ici à 1984 on embauchera 8,182 personnes dans ces 61 catégories professionnelles. Malgré les problèmes de McDonnell Douglas, dont on a tant parlé, et malgré le ralentissement de l'économie, le sous-comité sur la disponibilité de la main-d'œuvre dans l'industrie aéronautique de l'Ontario prévoit un problème de la même envergure cette année.

L'une des caractéristiques de l'automatisation d'un processus, c'est qu'il augmente la productivité du personnel spécialisé et qu'il exige davantage de ce personnel spécialisé pour entretenir les équipements modernes. Ce phénomène, ainsi que la rapidité de notre changement technologique, font qu'on continuera à avoir grand besoin de former du personnel sur place à

## [Text]

Training in high technology has to be a way of life. Over the 20 years of our company's existence we have been in a continuous state of technology transfer from our own engineering divisions, from other Litton divisions and by licensing agreements from other companies.

It has to be recognized that even with the best data packages, et cetera, that technology transfer is essentially a person-to-person communication and understanding, a learning and human relationship situation.

Over the years we have developed our own techniques, and this "train the trainer" course we are now providing to other companies through the Industrial Training Advisory Committee in Etobicoke and York. Effective on-the-job training is becoming a universal problem in our locality and has been recognized as a need for a variety of companies and industries.

As a company we are dedicated to on-the-job training. Basically the program is still and probably always will be under development. It covers five areas. Initial training of fingertip skills to Litton workshop standards, and this is followed by upgrading and recertification of existing skills on an annual basis. There are also continuous programs of technology transfer skill acquisitions. This is done by both in-house training and visits to other facilities for test and manufacturing technician levels. In addition to technical training we are doing our own in-house supervisory training, and expect in the next two years to introduce selected management training, with a view to developing our managers to be comfortable with both the technology and the human problems of the business.

The benefits we feel for doing this in-house are many. Firstly, we can control the quality better. My trainers have day-to-day contact with line management and we get instant feedback if they feel the training is not solving their problems. Secondly, we prefer to invest in training a man with whom we have experience, rather than investing in the recruiting costs of outside candidates.

Thirdly, it is good for morale, as everyone feels that there is a career path and you can go as far as you have the desire and talent to make it happen. Fourthly, it tends to develop a very adaptable and flexible workforce. A good part of our reputation in our group is the way that we have picked up new projects and been on stream much quicker than other divisions. Fifth, we have a very rapid feedback from operational experience that can be incorporated in the training programs to maintain and extend their utility.

A major problem historically has been to match the demand and supply cycles of technical training. The record is dismal

## [Translation]

mesure qu'on introduit de nouveaux systèmes et de nouvelles méthodes.

Dans le domaine de la haute technologie, la formation est un genre de vie. Durant les 20 années d'existence de notre compagnie, nous avons été dans un état perpétuel de transfert technologique dans nos propres divisions d'ingénierie, dans les autres divisions de Litton, et dans les accords de licences des autres compagnies.

On s'est rendu compte que même avec les meilleures banques de données etc, le transfert de technologie est d'abord et avant tout un problème de communication et de compréhension interpersonnelle et un exercice en relations humaines.

Au cours des années nous avons mis au point nos propres techniques, ainsi que ce cours de «formation des formateurs» que nous offrons maintenant aux autres compagnies par l'intermédiaire du Comité Consultatif sur la Formation Industrielle à Etobicoke et à York. La formation au travail est un problème universel dans notre localité, et les compagnies et les industries qui en ont besoin sont très nombreuses.

En tant que compagnie, nous nous intéressons de près à la formation au travail. Essentiellement, nous sommes en train d'élaborer le programme, et nous le serons sans doute toujours. Ce programme couvre cinq domaines. La formation initiale de l'expertise digitale aux normes des ateliers Litton, suivi d'un programme de perfectionnement sanctionné par une recertification annuelle. Il y a aussi des programmes permanents de recyclage dus aux transferts de technologie, qui se font au travail, et en visitant d'autres installations pour les divers niveaux de techniciens. En plus de la formation technique, nous assurons aussi la formation sur place de nos superviseurs, et nous espérons offrir d'ici deux ans une formation spéciale pour les cadres, dans le but de permettre à nos cadres de se sentir à l'aise aussi bien avec les côtés technologiques que les côtés humains de notre entreprise.

A notre avis, il y a beaucoup d'avantages à offrir ainsi une formation sur place. D'abord, nous pensons pouvoir ainsi mieux contrôler la qualité. Mes moniteurs ont des contacts quotidiens avec les chefs de service, et nous sommes immédiatement avertis s'ils pensent que la formation ne résoud pas leurs problèmes. Deuxièmement, nous préférons faire l'investissement de former une personne dont nous avons l'expérience, plutôt que de faire l'investissement d'aller chercher des candidats à l'extérieur avec les coûts de recrutement que cela implique.

Troisièmement, c'est bon pour le moral, car chacun sent qu'il y a une ligne de carrière et qu'il peut aller aussi loin qu'il le désire ou qu'il en est capable. Quatrièmement, cela tend à créer une main-d'œuvre très adaptable et très flexible. Une bonne partie de notre réputation porte sur la façon dont nous avons entrepris de nouveaux projets et les avons maîtrisés beaucoup plus rapidement que d'autres divisions. Cinquièmement, l'information de retour très rapide que nous recevons de l'expérience opérationnelle peut être incorporée dans les programmes de formation et les maintenir à jour.

L'un de nos problèmes principaux par le passé a été d'équilibrer les cycles de la demande et de l'offre de la formation



*[Texte]*

and at the back of much of the resistance to expand technical education are the universities.

Even with our current shortages the technical services council is projecting that the supply of bachelors level engineers will start to exceed demand in 1984. However, this gross supply demand analysis does not take into account the situation in subdisciplines and levels of experience.

It is my feeling that in high technology we will continue to have a considerable shortage. Our operations can only continue by attention to on-the-job conversion training of other disciplines and ensuring that our engineers are not deployed on tasks that can be handled by technician or technologist talents.

What does this indicate for the future? Basically it has to be recognized that we already have in place the instruments to solve these problems. We have in Canada one of the finest and most superbly equipped educational systems in the world. What we lack is the dedication to the idea that we are an industrial nation, and also the drive to operate this educational system to produce the people needed to compete with the rest of the world.

Secondly, we need to reduce the "alphabet soup" of government programs, and reduce it to one over-all flexible plan. It also requires Parliament to ensure that the legislative activity does not result in programs such as the Adult Occupational Training Act, which is unfunded, even though widely advertised. This leads to a credibility gap of destructive proportions. Also, this committee could ensure that this important act is not lost in the next round of political excitements, and does become law, has funding, and can contribute to the solution of our problems. The proliferation of unfunded programs does nothing but confuse the industrial world.

• 0950

Thirdly, it is necessary for Parliament to recognize that our future depends on claiming and maintaining a place in the industrial world; that to do this will require a level of risk-taking and entrepreneurial instincts of the toughest kind. However, we do not have the luxury of standing still. We have to innovate both technically and socially if we are to survive. We have to recognize that this means long-term investments and possible hardship. This is a message that again this committee, with its broad exposure to Canadian industry and education, should ensure is reflected in future legislation presented to implement your findings.

Thank you very much.

**Le président:** Merci, monsieur Broadhurst.

As it is a task force from the government, we will use both languages during this hearing. Those who want translation devices, free of charge, you can have them at that table there.

*[Traduction]*

technique. Les réalisations sont très faibles, et l'une des principales raisons en est la résistance des universités à élargir leur programmes d'éducation technique.

Même avec la pénurie actuelle, le conseil des services techniques prévoit que le nombre d'ingénieurs munis d'un baccalauréat commencera à excéder la demande en 1984. Cependant, cette analyse grossière de l'offre et de la demande ne tient pas compte de la situation dans les disciplines secondaires, ni des niveaux d'expérience.

Je pense que nous allons continuer à connaître une pénurie grave en haute technologie. Nos opérations ne peuvent continuer que si nous portons une attention constante à former sur place des gens venus d'autres disciplines, et à nous assurer que nos ingénieurs ne sont pas affectés à des tâches qu'un technicien pourrait remplir.

Qu'est ce que tout cela indique pour l'avenir? Essentiellement il faut reconnaître que nous disposons déjà des instruments pour résoudre les problèmes. Nous avons au Canada l'un des systèmes de formation les meilleurs et les mieux équipés du monde. Ce qui nous manque, c'est d'avoir confiance dans le fait que nous sommes un pays industriel, et d'avoir l'énergie de faire fonctionner le système de formation afin de produire les experts qu'ils nous faut pour être compétitifs avec le reste du monde.

Deuxièmement, il faut réduire la «soupe-alphabet» des programmes gouvernementaux, et en faire un plan unique, global et flexible. Il faut aussi que le Parlement évite de légiférer comme il l'a fait pour des programmes tels que la Loi sur la formation professionnelle des adultes, qui n'a aucune source de financement, même s'il a reçu beaucoup de publicité. Cela a un effet destructeur sur notre crédibilité. Ce comité devrait également s'assurer que cette importante législation ne se trouve pas perdue dans la prochaine vague de fièvre politique, qu'elle soit adoptée, qu'elle ait des sources de financement, et qu'elle puisse contribuer à résoudre nos problèmes. La prolifération de programmes dépourvus de fonds ne fait que semer la confusion dans le monde industriel.

Troisièmement, il faut que le Parlement reconnaisse que notre avenir dépend de ce que nous maintenons notre place dans le monde industriel; et pour cela il faut pouvoir prendre les plus grands risques, et se servir des instincts d'entrepreneurs les plus aiguisés. Cependant, nous ne pouvons pas nous offrir le luxe de rester sur place. Nous devons innover techniquement et socialement si nous voulons survivre. Nous devons reconnaître que ça signifie des investissements à long terme, et des sacrifices. Ce message, ce comité qui étudie en profondeur l'industrie et l'éducation au Canada, devrait s'assurer de le faire passer dans la législation qui sera présentée pour faire suite à nos observations.

Je vous remercie.

**The Chairman:** Thank you, Mr. Broadhurst.

Comme nous sommes un groupe de travail gouvernemental, nous utiliserons les deux langues officielles durant cette audience. Ceux d'entre vous qui veulent utiliser les appareils

[Text]

I will ask my colleague Mr. Orlikow to start the questioning.

**Mr. Orlikow:** Can you tell us in what way your training programs work with the community colleges?

**Mr. Broadhurst:** We have one classic example, which is our precision instrument technician apprenticeship program, which is a four-year apprenticeship and in which we currently have some 30 apprentices. In that particular case they do their theoretical training at Humber Community College and the practical training is done in-house. We have come up with a syllabus which has been approved by the province so that it is a recognized apprenticeship. We are attempting to train our own people in-house now to replace, as has been mentioned by other people, the skilled tradesmen who in the old days were brought over from Europe.

That is one particular area. The second area we work with is on the cooperative training program with Waterloo University. As you are probably aware, at that university they have four months on and four months in industry. We have currently something in the order of 30 engineering students at any given time training with us for the four months they spend in industry. That is an extremely valuable program, we feel. It turns out a very productive and capable engineer, because he has been exposed to the elements of a career in industry and comes to us fully trained and with most of the sociological adjustment of moving from school to industry having been done during his training.

Those are two examples.

**Mr. Orlikow:** Those will have a degree in engineering when they ...

**Mr. Broadhurst:** They will have a degree from Waterloo University when they complete their training.

**Mr. Orlikow:** In?

**Mr. Broadhurst:** In our case, electrical engineering, with the electronics option.

**Mr. Orlikow:** And what about the community colleges?

**Mr. Broadhurst:** In the community colleges they come out, in this particular case, on the apprenticeship program, with a fully recognized Ontario provincial apprenticeship. In addition, our apprenticeship is also recognized by OCT, which is the Ontario Certified Technologist.

**Mr. Orlikow:** Do you have an apprenticeship program in your ...

**Mr. Broadhurst:** Yes, we do.

**Mr. Orlikow:** How many apprentices would you have?

**Mr. Broadhurst:** We have 30 at present. It is a 4-year apprenticeship, and we have an annual intake of 8 apprentices a year.

**Mr. Orlikow:** So besides the apprenticeship, the community college, and the university programs, you are training a substantial number of people yourself?

[Translation]

de traduction, sans frais, vous pouvez vous les procurer à cette table.

Je demanderai à mon collègue, M. Orlikow, de commencer la période des questions.

**M. Orlikow:** Pouvez-vous nous dire comment vos programmes de formation s'articulent avec les collèges communautaires?

**M. Broadhurst:** Nous avons un exemple typique, qui est notre programme d'apprentissage pour les techniciens d'instruments de précision, qui dure quatre ans, et dans lequel nous avons présentement 30 personnes. Dans ce cas particulier, les apprentis reçoivent une formation théorique au collège communautaire Humber, et la formation pratique se fait au travail. Nous avons mis au point un curriculum qui a été approuvé par la province, et cette formation est donc reconnue. Nous essayons maintenant de former nos propres gens pour remplacer comme cela a déjà été mentionné, les techniciens spécialisés qu'on avait fait venir d'Europe dans le temps. C'est là un exemple en particulier.

Le deuxième exemple, c'est le programme de formation que nous offrons en coopération avec l'Université de Waterloo. Comme vous le savez peut-être, dans cette université les étudiants passent quatre mois dans la salle de classe et quatre mois dans l'industrie. Nous estimons que c'est un programme très utile. Il forme des ingénieurs très efficaces et très capables, qui ont déjà une idée de ce qu'est une carrière dans l'industrie, qui sont complètement formés, et qui ont déjà fait l'ajustement sociologique de l'école à l'industrie, puisque cela a fait partie de leur formation.

Voilà deux exemples.

**M. Orlikow:** Ces gens-là auront un diplôme d'ingénieur quand ils ...

**M. Broadhurst:** Ils auront un diplôme de l'université de Waterloo quand ils auront terminé leurs études.

**M. Orlikow:** En quoi?

**M. Broadhurst:** Dans notre cas, en électricité, option électronique.

**M. Orlikow:** Et dans le cas du collège communautaire?

**M. Broadhurst:** Dans le cas particulier que j'ai mentionné tout à l'heure les étudiants obtiennent un diplôme d'apprentissage provincial reconnu par l'Ontario. De plus, le programme est aussi reconnu par OCT qui est le "Ontario Certified Technologist".

**M. Orlikow:** Avez-vous un programme de formation sur place?

**M. Broadhurst:** En effet

**M. Orlikow:** Combien d'apprentis avez-vous?

**M. Broadhurst:** Nous en avons 30 en ce moment. C'est un programme de quatre ans, et nous prenons huit apprentis par an.

**M. Orlikow:** Donc, mis à part le programme d'apprentissage, le collège communautaire et le programme de l'université, vous formez vous-même un grand nombre de personnes?

## [Texte]

**Mr. Broadhurst:** That is correct. The kind of thing we look at is the very rapid technical change which we have essentially in our product line. You are very lucky in the electronics business if you have a product that lasts for more than five years. So you are in a continual state of technical change and updating of your work force, that tends to be a continuous process in-house.

We have a separate department that is assigned the responsibility of initiating people coming into the company and then ensuring that their skills are continually updated.

• 0955

**Mr. Orlikow:** Between these four different programs, are you satisfied in your projections for the next five years or so that you have as many people as you need?

**Mr. Broadhurst:** No. As I mentioned, because of the demographic features of our particular industry, we are about to enter into an area of very high retirement. As a matter of fact, we are currently retaining people beyond the age of 65 on a part-time basis because we cannot afford to lose their skills in our particular business, so we do see that we still need to go into the outside market to obtain additional people to support our operations.

**Mr. Orlikow:** Where do you think you can get these people that you are going to need?

**Mr. Broadhurst:** At the moment, I think, with the publicity that has been going on, as I mentioned before, it is a question of visibility and the changing of the social consciousness. There are more people going into technical training now than there were previously. I think the whole of society is moving into the realization that this is a necessity, and it can provide a very reasonable living.

We would expect that four years from now in a lot of the programs that are in place at the moment we will probably be able to reach a demand-supply balance in the electronics business.

**Mr. Orlikow:** Where will these people be trained? In our community colleges?

**Mr. Broadhurst:** We have the community colleges which can provide the technician level; we have an institution in the City of Toronto called Ryerson, which is polytechnic; it can provide the technologies level. Then we have the university-trained engineers beyond that. It really depends to a great degree on what happens out west with these so-called mega projects. It is my understanding that each one of those, if they ever get on stream, will require something in the order of 2,500 additional technical people per project; it really depends on the problems that they run into out there, what our demand-supply situation will be like in Ontario, in my opinion.

**Mr. Orlikow:** What I am trying to get at is whether you think that the system we have in operation now is doing enough; that is, the training which your company or companies are doing, the community colleges, the university and institutions such as Ryerson, or do we need a major expansion?

## [Traduction]

**M. Broadhurst:** C'est exact. Ce que nous avons toujours à l'esprit, c'est la rapidité des changements techniques dans notre ligne de produits. Dans l'électronique, on peut s'estimer heureux si on a un produit qui dure plus de cinq ans. On est donc perpétuellement en train de s'adapter à des changements techniques et de recycler la main-d'œuvre. Ça tend à devenir un processus continu sur place.

Nous avons un département distinct dont la responsabilité est d'initier les gens lorsqu'ils entrent à notre service, et ensuite de s'assurer que leurs compétences sont continuellement maintenues à jour.

**M. Orlikow:** Entre ces quatre différents programmes, pensez-vous pouvoir satisfaire vos besoins en main-d'œuvre tels que vous les projetez pour les cinq prochaines années?

**M. Broadhurst:** Non. Comme je l'ai mentionné, et à cause des caractéristiques démographiques particulières à notre industrie, nous sommes sur le point d'entrer dans une période où de nombreux employés prendront leur retraite. En fait, à l'heure actuelle, nous retenons certaines personnes à temps partiel au-delà de l'âge de 65 ans, parce que nous ne pouvons pas nous passer de leurs compétences dans notre ligne d'activité, et nous nous rendons compte que nous devons aller à l'extérieur pour trouver le personnel additionnel nécessaire.

**M. Orlikow:** Où pensez-vous trouver les gens dont vous allez avoir besoin?

**M. Broadhurst:** En ce moment, je crois qu'avec la publicité qu'il y a eu, comme je le mentionnais tout à l'heure, c'est une question de visibilité et de changement dans la prise de conscience sociale. Il y a davantage de gens dans les programmes de formation technique qu'il y en avait par le passé. Je crois que la société dans son ensemble est en train de réaliser que c'est une nécessité, et que c'est un métier qui permet de vivre de façon très raisonnable.

Nous pouvons espérer que dans quatre ans, une grande partie des programmes qui existent actuellement auront atteint un équilibre entre l'offre et la demande dans le domaine électronique.

**M. Orlikow:** Où seront formés ces gens-là? Dans les collèges communautaires?

**M. Broadhurst:** Les collèges communautaires peuvent fournir des techniciens; il y a à Toronto l'institut Ryerson, qui est politechnique, et il peut répondre aux besoins en technologie; Au-delà, il y a les ingénieurs sortis des universités. Tout dépend de ce qui va se passer dans l'Ouest, avec ces projets géants dont on parle tant. D'après ce que je crois comprendre, chacun de ces projets, s'il voit jamais le jour, exigera 2,500 techniciens supplémentaires; tout dépend des problèmes qui vont se présenter là-bas, et de ce que sera la situation de l'offre et de la demande en Ontario.

**M. Orlikow:** Ce que j'essaie de savoir, c'est si à votre avis le système actuel est suffisant; c'est-à-dire la formation offerte par votre compagnie et les autres, celle des collèges communautaires, des universités et des institutions telles que Ryerson,



[Text]

**Mr. Broadhurst:** As I indicated in the brief, I think the basic system is soundly constructed. I think what has to happen is—it has to be operated more intensively and it has to be operated more intensively on the technical side. Every one of these institutions has a board of governors that is an independent body that controls its policy. For example, at Humber at the moment they have a shortage of technical training capability there. There was a proposal put forward to train an additional 1,000 apprentices and the idea was that they would do their initial year at the community colleges. It turns out that there was a shortage of technical training capacity to take that increased load. The actual basic system is correct, but it does need some capacity match. The problem there is that at the same time we had that particular problem, there were discussions going on about instituting a music department and where that would fit into the college set-up. With my tunnel vision, I would say that it really needs a different social emphasis rather than the fact that the system is no good.

**Mr. Orlikow:** I suppose the budgetary constraints which both the federal and provincial governments are experiencing will make it difficult to expand the community colleges or the apprenticeship program or university programs?

**Mr. Broadhurst:** As a matter of fact, I think you have put your finger on a very important part. We have actually found that, as the budgetary restraints hit the educational system, the actual situation is that they attempt to reduce the amount of technical training. You have to recognize that technical training is probably the most expensive training that can be provided in both resources and facilities, so there is a tendency in these institutions to try to maintain the status quo by spreading the available funds over their existing academic resources. That says that they continually look, or have looked in the past, at the technical program, saying, "Can we cut that back, because that will provide more available funds to spread over the rest of it?" But, as I say, the industrial advisory councils have been getting in the act and hopefully that situation is being turned around.

• 1000

**Mr. Orlikow:** In our hearings across the country we have been told many times that industry, and I do not mean your industry, simply have not had the training programs to train their own people, and that what they have done has been to go out and recruit people, either from other companies or from offshore...

**Mr. Broadhurst:** Right.

**Mr. Orlikow:** ... and that very often industries or companies in an industry have not been prepared, or have not wanted, to pay the cost that that training requires. Do you feel that your company and your industry are prepared to do a good deal of the training yourselves and to carry the cost yourselves?

[Translation]

ou avons-nous besoin d'une expansion considérable de ces programmes?

**M. Broadhurst:** Comme je l'ai indiqué dans mon mémoire, je pense que le système actuel est sain. Mais il faut le faire fonctionner de façon plus intensive, en particulier du côté technique. Chacune de ces institutions a un conseil d'administration qui est indépendant et qui contrôle sa politique. Par exemple, au collège Humber en ce moment, il y a une pénurie de personnel enseignant dans le domaine technique. Il avait été proposé de former 1,000 apprentis supplémentaires, et l'idée était qu'ils effectueraient leur première année dans les collèges communautaires. Il s'est avéré qu'il n'y avait pas suffisamment de personnel pour que le projet soit réalisable. Le système actuel est fondamentalement correct mais il faut augmenter sa capacité. Le problème dans ce cas particulier, c'est qu'en même temps que se posait cette question là, il était question au collège d'instituer un département de musique et de l'intégrer dans le collège. Avec ma vision étroite des choses, je dirais que ce qu'il faut ce n'est pas tellement une amélioration du système, qu'un changement de priorités sociales.

**M. Orlikow:** Je suppose que les contraintes budgétaires que connaissent les gouvernements aussi bien fédéral que provinciaux rendent problématique l'expansion des programmes d'apprentissage des collèges communautaires, et les programmes des universités?

**M. Broadhurst:** J'ai l'impression que vous venez de mettre le doigt sur un point très important. Nous avons effectivement découvert que lorsqu'il y a des contraintes budgétaires dans le domaine de l'éducation, la première réaction est de couper dans les programmes techniques. Il faut savoir que les programmes techniques sont sans doute les plus onéreux à offrir, aussi bien au niveau des ressources qu'au niveau des équipements, et les institutions ont tendance à maintenir le statu quo en étalant les fonds disponibles sur les ressources académiques déjà en place. Ce que ça veut dire, c'est que ce qu'ils ont toujours fait jusqu'à présent, c'est de regarder les programmes techniques, et de se dire: «Est-ce que nous pouvons couper là-dedans, parce que ça libérerait des fonds pour les autres programmes?» Mais, comme je le disais tout à l'heure, les conseils industriels ont commencé à s'en mêler, et on peut espérer que la situation est en train de se renverser.

**M. Orlikow:** Lors des audiences que nous avons tenues à travers le pays, nous nous sommes fait dire à maintes reprises que l'industrie, et je ne veux pas dire votre industrie, ne dispose tout simplement pas des programmes de formation nécessaires pour leur propre personnel, et que ce qu'ils ont fait, c'est de recruter à l'extérieur soit dans d'autres compagnies, soit à l'étranger.

**M. Broadhurst:** C'est exact.

**M. Orlikow:** Et que très souvent les industries, ou les compagnies dans une industrie, ne sont pas disposées à payer le coût que représenterait une telle formation. A votre avis, est-ce que dans votre compagnie ou dans votre industrie, on est disposé à assumer une bonne partie de la formation, y compris les coûts?

## [Texte]

**Mr. Broadhurst:** I think historically that is a valid statement, that the cheaper or more economic solution probably was to go offshore and recruit. However, it has to be borne in mind that these days to recruit offshore costs you something in the order of \$20,000 a head to get hold of technical people. The costs of recruiting in Europe are extremely high. As such, it becomes economically more viable to do that training in house. Also, there was the fact that the yield that most people were getting from attempting to convince people to come to North America was sufficiently low that there was a distinct shortfall. So I think the statement that has been made by people is probably correct historically, but I think most companies are finding now that they are going to have to train their own people or steal them from other Canadian companies.

**Mr. Orlikow:** We have had suggestions that in order to finance training, and particularly in order to finance training on the job and do it equitably, so that one company will not pay and another company benefit, there should be some form of levy-grant system. In other words, the companies would pay some kind of levy, some kind of tax—there have been a number of suggestions and questions about how they would recover the money—there would be some form of system whereby every company would pay into a fund to provide for the payment of training and then would get it back in relation to the number, and the kind of training they want to do. Have you or your industry discussed this kind of approach?

**Mr. Broadhurst:** Yes, our feeling is that we would prefer to operate with programs that indicated more of an incentive rather than a penalty. I think the program that is being put forward here is based on the German experience. I guess, as I indicated in the body of the brief, it is very dangerous to attempt to lift programs that work in a different culture and say that that is the Canadian solution. In Germany you have a far more highly structured apprenticeship program, so it is easier to say, "Okay, if we are training against a particular trade these are the ground rules and company X is pulling its weight and company Y is not." In the Canadian environment we are not as highly structured as in Germany and I think it would be impossible to administer such a program. If you had a desire not to train you could probably rationalize that it was cheaper to retain a lawyer to prove that you had the necessary number of bodies on your payroll under training, and it still would not result in effectively solving the problem.

Our feeling is that we would prefer to see programs that make it worthwhile to train, and I think that recognition is coming across now, rather than the penalizing situation which puts people into defensive postures and tends to come up with a smoke screen that still does not solve the problem.

**Mr. Orlikow:** I am not sure that that is any clearer. Could you send us a more precise proposal as to how to...

**Mr. Broadhurst:** We are currently doing that. For example, as a result of this survey, I now have a proposal in with the federal government for support of the training of avionics assemblers, which was one of the areas highlighted in this

## [Traduction]

**M. Broadhurst:** Je pense que ce que vous venez de décrire a une certaine validité historique, que jusqu'à récemment la solution la plus économique était d'aller recruter à l'étranger. Cependant, il faut se souvenir que de nos jours, aller recruter à l'étranger revient à \$20,000 par personne pour un technicien. Les coûts du recrutement en Europe sont extrêmement élevés. Par conséquent il devient plus viable de former le personnel sur place. Il y avait également le fait que le rendement de cet exercice de recrutement outremer était suffisamment faible pour qu'il y ait quand même pénurie. C'est pourquoi je pense que ce qu'on a pu vous dire sur le sujet a été vrai à un moment donné, mais que maintenant la plupart des compagnies se rendent compte qu'elles vont devoir former leur propre personnel, ou voler celui des autres compagnies canadiennes.

**M. Orlikow:** On nous a suggéré que pour financer la formation et en particulier la formation au travail, et pour le faire de façon équitable et éviter qu'une compagnie ne paye pour que ce soit une autre qui en bénéficie, on devrait instituer un système de contribution. C'est à dire que les compagnies verseraient une sorte de contribution, nous avons reçu un grand nombre de suggestions et de questions concernant la façon dont elles récupéreraient cet argent; il y aurait une sorte de système par lequel chaque compagnie ferait une contribution dans un fond qui servirait à couvrir les frais de formation, et elle le retrouverait en fonction de la quantité et de la sorte de formation qu'elle voudrait faire. Est ce que cette sorte d'approche a été discutée chez vous ou dans votre industrie?

**M. Broadhurst:** Oui, et nous préférierions fonctionner avec des programmes basés sur le principe de l'encouragement plutôt que de la pénalité. Je crois que le programme que vous décrivez est basé sur l'expérience allemande. Je crois, comme je l'ai indiqué dans mon mémoire, qu'il est très dangereux d'essayer de prendre un programme qui fonctionne dans une autre culture, et de l'appliquer directement au contexte canadien. En Allemagne, il y a un programme d'apprentissage beaucoup plus structuré qu'ici, et il est plus facile de dire «Nous allons assurer la formation dans un métier donné, voici les règles du jeu, et la compagnie X fait sa part et la compagnie Y ne fait pas la sienne». Dans le contexte canadien, nous ne sommes pas aussi structurés et je crois qu'un tel programme serait impossible à administrer. Si une compagnie préférait ne pas faire de formation, elle pourrait sans doute se faire le raisonnement qu'il en coûte moins cher de prendre un avocat pour prouver qu'elle a suffisamment d'employés en apprentissage, et ça ne résoudrait toujours pas le problème.

Nous préférierions des programmes auxquels il est avantageux de participer, et je crois que nous sommes en train d'y venir, plutôt qu'une situation système de pénalisation qui met les gens sur la défensive et tend à créer un écran qui ne résoud pas le problème.

**M. Orlikow:** Je ne suis pas certain de mieux comprendre. Pourriez-vous nous envoyer un projet plus précis qui décrive...

**M. Broadhurst:** Nous sommes en train de le faire. Par exemple, à la suite de ce sondage, nous avons fait une proposition au gouvernement fédéral concernant le financement de la formation des monteurs en avionique, qui était l'un des domai-

## [Text]

particular survey as being in short supply. What we are attempting to do there is to train two types of avionics assembler. One is a semi-skilled, which we hope will be achieved in a period of 15 months, and the second, which would take some 30 months to train, would be a skilled man.

## • 1005

There are some things you have to bear in mind in our industry when we talk about semi-skilled or skilled. In both cases we want them to work to the same quality standards. I am sure if you are flying in an airplane, you do not want to think this was put together by the second level of skilled help. So everybody works to the same quality standards. A semi-skilled man, however, has less flexibility. He is probably skilled in just four or five areas of the operation, whereas the skilled man has the capability to work to those quality standards over a far wider range of tasks.

We have put in this proposal to train these people. We are expecting that with the implementation of this program we will be able to meet our own needs as far as avionics assemblers goes. As a matter of fact, it was in the preparation of this program that the comments I had about the Adult Occupational Training Act came up, because as I say, we had put it forward as a program to fit in with the advertised 30 months and then it appeared that all that was available to the department concerned was an annual funding base, because of the fact that it had not passed the full parliamentary approval. So that was in the background of my thinking.

Certainly on that we have, in addition to the avionics assembler, tabled five other critical trade skills for which we are putting together training proposals, in concert with the community colleges and with our industry, to attempt to solve that problem in our own industry.

**Le président:** Merci, monsieur Orlikow. Monsieur Broadhurst, vous parlez de votre domaine comme étant un domaine spéculatif. Ce qui veut dire que c'est incertain. Est-ce que les personnes que vous voulez former ou que vous demandez aux collèges communautaires, aux universités ou aux écoles techniques de préparer, pourront aller dans d'autres directions ou si la formation qu'ils vont recevoir limitera leurs activités aux domaines pour lesquels ils ont reçu une formation?

**Mr. Broadhurst:** Basically, Mr. Marceau, what we are looking at is a forecast of how soon technical changes will become commercially usable. We have seen, in the period I have been in the business, a major shift from what we call analog technology to digital technology. We are currently seeing, as I outlined in the charts, the shift from transistors to what we call very large scale integration. What this means is the training requirements of technicians will be considerably different from the days of the analog world. As a matter of fact, it is possible that it will actually simplify the problem, because if you are attempting, at a technician level, to test or to fix something and the problem is buried within a chip, you have very little option other than to change the chip, but you do require a much higher training in diagnostic. This again

## [Translation]

nes où le sondage avait établi qu'il y avait pénurie. Ce que nous essayons de faire, c'est de former deux catégories de monteurs en avionique. Une catégorie de monteurs semi-spécialisés qui seraient formés en quinze mois, et une catégorie de monteurs qui seraient formés en 30 mois, et qui seraient spécialisés.

Il y a un certain nombre de choses qu'il faut garder à l'esprit quand vous entendez parler de spécialisé et de semi-spécialisé dans notre industrie. Dans les deux cas, nous voulons un travail qui répondent aux mêmes normes de qualité. Je suis bien certain que lorsque vous êtes en avion, vous ne voulez pas penser qu'il a été assemblé par du personnel semi-spécialisé. Donc tout le monde travaille aux mêmes normes de qualité. Cependant, un travailleur semi-spécialisé a moins de flexibilité. Il est sans doute spécialisé dans quatre ou cinq domaines, tandis que le travailleur spécialisé est capable d'accomplir un plus grand nombre de tâches, aux mêmes normes de qualité.

Nous avons présenté ce projet pour former ces travailleurs. Nous pensons que si ce projet est mis en place, nous satisferons à nos besoins en ce qui concerne les monteurs en avionique. En fait, c'est à l'occasion de l'élaboration de ce programme qu'est survenu le commentaire concernant la loi sur la formation professionnelle des adultes, parce que nous l'avions présenté comme un programme qui s'intégrait dans la période de 30 mois publiée, et c'est par la suite que nous nous sommes rendus compte que tout ce dont disposait le ministère concerné, c'était une base de financement annuelle, à cause du fait que la législation n'avait pas reçu l'entière approbation du parlement. Donc c'est une chose à laquelle je pensais aussi.

Mis à part les monteurs en avionique, nous avons déposé cinq autres domaines critiques d'expertise techniques pour lesquels nous préparons des projets de formation en coopération avec les collèges communautaires et notre industrie, pour tenter de résoudre le problème dans notre propre industrie.

**The Chairman:** Thank you, Mr. Orlikow. Mr. Broadhurst, you talk as if your area was a speculative one. Which means that there is an uncertainty attached to it. Will the people you intend to train either through your own programs or through the community colleges, the universities and the technical institutes, be able to use their expertise elsewhere, or will they be limited to the activities they were trained for?

**M. Broadhurst:** Essentiellement, monsieur Marceau, ce que nous essayons de faire c'est de prévoir dans combien de temps les changements techniques vont devenir commercialisables. Depuis que je suis dans ce secteur, on a assisté au changement majeur qu'a constitué le passage de la technologie analogue à la technologie numérique. A l'heure actuelle, comme je l'ai montré dans mes tableaux, nous assistons au passage des transistors à ce que nous appelons l'intégration à très grande échelle. Ce que ça veut dire, c'est que les besoins de formation des techniciens seront très différents des besoins qu'on avait à l'époque de la technologie analogique. En fait il est possible que ça simplifie le problème, parce que si, avec une formation de techniciens, vous essayez de vérifier ou de réparer quelque chose et que le problème se trouve quelque part à l'intérieur



## [Texte]

brings us back to this system-analyst software situation I highlighted in the beginning of the report, which said we would probably have to have people who are more familiar with working with their minds and with their brains than necessarily with the fingertip skills, which you certainly required in the old analog days.

This I think is recognized by the colleges, but again, they have the same problem we do in business, which is how do you time your output to the requirements of the market? For example, if they came out at this precise moment with a great horde of people trained to the requirements of the very large scale integration technology, they would not be meeting the needs of the market, because most of the manufacturers still have a mélange of analog and digital hardware. But what we have found as an industry in which we are attempting to participate more vigorously than in the past is to sit on the advisory councils for these colleges, to advise them on what we think we need in our particular business, and they exercise us as to what they should be providing in the future. At least as far as the two or three colleges that I interface with, I am happy that we are getting our input across and that we are talking to a receptive audience.

• 1010

**Le président:** Est-ce que dans le domaine où vous avez besoin de personnel, la formation pratique est aussi importante que la formation théorique?

**Mr. Broadhurst:** Theoretical training is essential to start with, but I would like to bring up the case of an establishment in England, an aircraft and armament establishment at Boscombe Down. They used to hire the honours graduates in engineering every year, and as an experiment they provided that current year's examination to the people they had hired under those ground rules two years before. The top mark was 15 per cent, so it has to be recognized that technical knowledge, if you are not continually exercising it, is a destroyable commodity. It is necessary to continually update and train your people, to reinforce their knowledge at all times. Even from that ground rule, experience after the first two years is probably the most important criterion rather than pure theoretical knowledge.

**Le président:** Dans votre mémoire, à la page 13, vous donnez ce qu'on appelle le Adult Occupation Training Act comme un mauvais exemple.

Pouvez-vous nous donner des explications et nous dire si, d'une façon générale, vous vous opposez aux lois actuelles ou si vous avez des changements à proposer aux lois actuelles?

**Mr. Broadhurst:** I have not reviewed the full law. How I became involved with this particular situation was that I had put forward a proposal for the training of avionics assemblers based on the advertising put out by the government department involved, and that spoke of the fact they were intending to provide employer-sponsored training on a two-and-a-half-

## [Traduction]

d'un cristal vous n'avez guère d'autre choix que de changer le cristal mais par contre il vous faut une formation beaucoup plus poussée pour diagnostiquer le problème. Et ceci nous ramène à la situation des analyses de systèmes d'ordinateurs que j'avais évoquée au début du rapport qui disait que nous aurions sans doute besoin de gens qui soient davantage capables de travailler avec leur cerveau qu'avec leurs doigts, alors qu'on avait certainement besoin des doigts à l'époque de la technologie analogique.

Je crois que les collèges sont conscients de cela, mais encore une fois ils ont le même problème que nous autres dans l'industrie c'est à dire d'établir de combien de personnes aura-t-on besoins, et quand? Par exemple, si maintenant les programmes de formation produisaient une vaste horde de gens formés à la technologie des circuits intégrés à très grande échelle. Mais ce que nous avons appris, dans cette industrie à laquelle nous essayons de participer davantage que par le passé, c'est de siéger sur les conseils consultatifs de ces collèges, pour les conseiller sur ce dont nous pensions avoir besoin dans notre domaine particulier, et ils nous consultent pour savoir ce qu'ils devraient fournir à l'avenir. En ce qui concerne les deux ou trois collèges avec lesquels je suis en rapport, je suis heureux de voir que nous nous faisons comprendre, et que nous nous adressons à un auditoire réceptif.

**The Chairman:** In the areas where you need trained personnel, is the practical training as important as the theoretical training?

**M. Broadhurst:** La formation théorique est essentielle pour commencer, mais j'aimerais évoquer le cas d'un établissement en Angleterre, une usine d'avions et d'armements à Boscombe Down. Ils avaient l'habitude d'embaucher des diplômés avec honneurs en ingénierie, année après année. Ils ont fait l'expérience de faire passer l'examen de l'année aux personnes qu'ils avaient embauchées selon ces critères deux ans auparavant. La note la plus élevée a été 15%, et il faut donc bien reconnaître que la connaissance technique est un bien périssable quand on ne l'exerce pas régulièrement. Il est nécessaire de former et de recycler continuellement le personnel pour renforcer leur connaissances à tout moment même avec ces critères, l'expérience acquise après les deux premières années est sans doute un critère plus important que la connaissance théorique.

**The Chairman:** On page 13 of your brief, you present the Adult Occupation Training Act as a bad example.

Could you give us some explanations and tell us whether you are generally opposed to the present body of legislation or whether you would like to propose any amendments to the present legislation?

**M. Broadhurst:** Je n'ai pas examiné toute les lois. Mon attention a été attirée par cette situation en particulier parce que j'avais présenté un projet portant sur la formation des monteurs en avionique, à partir de la publicité faite par le ministère impliqué, qui affirmait qu'ils avaient l'intention d'offrir une formation parrainée par l'employeur et étalée sur une

*[Text]*

year basis. That is an excellent idea because it says you can now structure a program knowing it is going to be funded for the full length of the program. It is very difficult when you have to go back and lobby to ensure you have the funding every year. There are situations, depending on the local budgets of the departments, where they might say that they do not have any more money this year; that unfortunately they have spent it on something else.

The idea of the fact that training takes maybe two and a half years to three years for a particular thing, that it is funded from the beginning and that you have a long-term commitment is extremely important. That is what the advertising said for the employer-sponsored training we were attempting to fund this program under. However, when the final thing came back they said that unfortunately they could only fund it on a year-to-year basis because they had not quite got the thing passed by Parliament yet. That does tend to discourage people because they think that is just the same as we had before. But we do think it is a useful program from the point of view that you can now structure long-term training with the knowledge it is going to be funded until the training is completed.

**Le président:** D'une façon générale, monsieur, est-ce que vous avez des contacts avec les Centres d'emploi du Canada et est-ce que les services que vous recevez sont acceptables? And we have in the hall Mr. Rymes of the Canada Employment Centre who will listen to your comments on the services.

**Mr. Broadhurst:** I think basically they have two problems. One is the attempt to provide solutions to our skilled help problem, and the second thing is that they have a social or a political problem, which is to obtain employment for the calibre of people that are available. This is why they are not as specialized as some of the private institutions that specialize in just the fact of supplying people of a specific nature.

• 1015

I have no particular complaints. We have worked with them on a variety of projects to do with our training side of it. On the employment side we notify them of all our vacancies, and they have on occasion provided us with suitable candidates for employment.

But, as I say, they do have this basic problem in my opinion, it is sociological on one side and what I would call technical on the other, and they do tend to get blurred together.

**Le président:** Est-ce que le personnel que vous avez besoin exige un quotient intellectuel très élevé ou si vous pensez que ces personnes peuvent se retrouver assez facilement à la condition qu'elles aient suivi des cours de base. Autrement dit, est-ce que vous avez besoin d'un personnel hautement qualifié et hautement compétent intellectuellement ou si vous pensez que c'est possible de trouver ce personnel, à la condition que les gens veulent suivre des cours?

**Mr. Broadhurst:** Ideally, we need it because of the very, very high rate of change that we have in our business. We need somebody who is intellectually flexible and also has the

*[Translation]*

durée de deux ans et demi. C'est une excellente idée parce qu'elle permet de structurer le programme en sachant que le financement en est assuré pour toute sa durée. Il est toujours très difficile de retourner faire du lobby pour s'assurer du financement de l'année suivante. Selon les budgets locaux des ministères, il y a des situations où ils peuvent dire qu'ils n'ont pas d'argent pour cette année; que malheureusement, l'argent a été dépensé ailleurs.

L'idée que la formation dure deux ans et demi ou trois ans pour un domaine particulier, qu'elle a été financée depuis le début et qu'il y a un engagement à long terme, est extrêmement importante. C'est ce que disait la publicité pour le programme de formation parrainé par l'employeur, par lequel nous sommes en train de financer ce programme. Cependant, en fin de compte, ils nous ont dit que malheureusement ils ne pouvaient nous financer que sur une base annuelle parce que la loi n'avait pas encore l'approbation du Parlement. Ce genre de chose tend à décourager les gens, parce qu'ils pensent «C'est exactement la même chose qu'avant». Mais nous pensons quand même que ce programme a son utilité parce qu'il permet de structurer une formation à long terme, en ayant la certitude que le programme de formation sera financé jusqu'au bout.

**The Chairman:** Generally speaking, Mr. Broadhurst, do you keep in contact with the Canada Employment centres, and how satisfactory are the services you get there? Nous avons dans la salle Mr. Rymes du Centre d'Emploi du Canada qui écoutera vos commentaires sur les services.

**M. Broadhurst:** Je pense qu'essentiellement, ils ont deux problèmes. L'un est leur tentative de trouver des solutions à notre problème de main d'œuvre spécialisée, et le second est le problème social ou politique qui consiste à obtenir de l'emploi pour le calibre des gens qui sont disponibles. C'est pourquoi il ne sont pas aussi spécialisés que certaines des institutions privées qui ne font rien d'autre que de fournir du personnel d'une nature spécifique.

Je n'ai aucun grief particulier. Nous avons travaillé avec eux sur de nombreux projets portant sur la formation. Du côté de l'emploi, nous leurs faisons connaître nos vacances, et il leur est arrivé de nous fournir des candidats appropriés.

Mais, encore une fois, ils ont un problème fondamental, qui à mon avis, est d'ordre sociologique d'une part, d'ordre technique d'autre part, et les deux aspects ont tendance à se mêler.

**The Chairman:** Do you require a very high intellectual quotient for your recruits, or could they satisfy your need relatively easily provided that they had had the proper training. In other words, do you have a need for very skilled and very intellectually competent personnel, or could you be satisfied with anybody who would have taken the specific training?

**M. Broadhurst:** Idéalement, nous en aurions besoin à cause de la rapidité très élevée des changements dans notre secteur. Nous avons besoin de gens qui sont enthousiastes, et qui ont

## [Texte]

enthusiasm. When we are talking to the secondary schools, we feel their most important function is to give students a good basic grounding, and while they are doing that, hopefully, not to ruin their enthusiasm for learning and picking up new ideas and new talents.

We also have the same problem. There is the classic statement that the half life of an engineer is something in the order of five years, so again, even the most intellectual person has to recognize that he is going to be in a continuing learning process for the rest of his life. That is the kind of person that operates in our business and finds it a challenge and an interesting way of life.

**Le président:** Vous dites que c'est préférable que vous formiez vous-mêmes le personnel dont vous avez besoin. Ne pensez-vous pas que c'est dangereux, dans le sens où vous allez former le personnel dont vous avez besoin mais d'une façon limitée pour vos besoins? Ne pensez-vous qu'il est préférable que des écoles ou le gouvernement puissent donner une sorte de polyvalence, autrement dit, permettent aux gens qui vont suivre des cours d'avoir plus d'ouvertures pour avoir plus d'opportunités d'emploi par la suite?

**Mr. Broadhurst:** Like most statements, what I came up with was a generalization, and I agree that generalizations are dangerous. However, you have to bear in mind there are two things that we get from in-house training. First, you are teaching the man the new technology and the new skills, but second, he is also familiar with the way in which the company works, how it operates and the style of the operation. It is often quicker to take a man that is in-house who understands the style of the company. We find it probably quicker to teach him the new technology than it is to bring somebody from outside that has the technology and then has to go through a six or seven-month familiarization with the methods in which the company works. That is basically what was at the back of that statement.

**The Chairman:** Mr. Lonsdale.

**Mr. Lonsdale:** Thank you, Mr. Chairman. On page 11, you say:

A major problem historically has been to match the demand and supply cycles of technical training.

Yesterday, one of the witnesses suggested to us that perhaps the firms, the businesses or the industry should be forced through, I suppose, a reporting system to account for the human resources; to plan and to lay out a plan of action for the kinds of skills they are going to need in the next five or ten years, or whatever, and that it be done through, I suppose, a form that you would have to fill out to say that we anticipate the need for three technicians in this area, two technicians in this area, and we plan on expansion over the next four years and these are the kinds of skills we are going to need. Do you feel that would be acceptable to the majority of industry, first of all from the point of view that it is going to place more paper burden on them; obviously, and that is something the government is trying to get away from and everybody is trying to indicate that we should get away from. Secondly, how

## [Traduction]

une certaine flexibilité intellectuelle. Quand nous parlons aux écoles secondaires, nous considérons que leur fonction la plus fondamentale est de donner aux étudiants une base solide, et en même temps de ne pas détruire leur enthousiasme à apprendre et à recevoir de nos nouvelles idées et de nouveaux talents.

Nous avons également le même problème. On connaît la phrase classique selon laquelle la moitié de la vie d'un ingénieur est quelque chose de l'ordre de cinq ans, par conséquent, même la personne la plus intellectuelle doit reconnaître que le reste de sa vie va être un processus continu d'apprentissage. C'est là le genre de personne qui fonctionne dans notre secteur en le prenant comme un défi, et comme un genre de vie intéressant.

**The Chairman:** You state that you would rather train your own personnel. Don't you think that there might be a danger to that, in that the training you provide may be narrowly limited to your needs? Don't you think it might be better to let the educational institutions or the government provide a certain amount of polyvalence, which would allow the students more options and more employment opportunities later on?

**M. Broadhurst:** Comme chaque fois qu'on fait une déclaration, celle que j'ai faite était une généralisation, et je suis d'accord avec vous que les généralisations sont dangereuses. Cependant, il faut garder à l'esprit le fait que la formation sur place présente deux avantages: D'abord, vous enseignez à une personne la nouvelle technologie et les nouvelles expertises, mais aussi, et deuxièmement, il connaît la façon d'opérer de la compagnie et son style. Il est souvent plus rapide de prendre quelqu'un de l'intérieur qui comprend le style de la compagnie et de lui enseigner une nouvelle technologie, que de faire entrer quelqu'un de l'extérieur qui a la technologie mais qui doit ensuite passer six ou sept mois à ce familiariser avec les méthodes employées par la compagnie. C'est essentiellement ce que je voulais dire par là.

**Le président:** Monsieur Lonsdale.

**M. Lonsdale:** Merci monsieur le président. A la page 11, vous affirmez:

L'un des principaux problèmes que nous avons connu par le passé a été de faire correspondre les cycles d'offre et de demande de la formation technique.

Hier, l'un des témoins suggérait qu'il y aurait peut être intérêt à obliger les compagnies, les entreprises ou l'industrie à rendre compte de leurs ressources humaines, à planifier et à établir un plan d'action pour le genre de spécialité dont elles vont avoir besoin dans les cinq ou dix prochaines années, et que cela se fasse sans doute en remplissant une formule pour dire que nous pensons avoir besoin de trois techniciens dans tel domaine, deux techniciens dans tel autre, et nous prévoyons une expansion dans les quatre prochaines années, et voici le genre de spécialités dont nous allons avoir besoin. Tout d'abord, pensez-vous que ce serait acceptable pour la majorité des industriels, étant donné que ça augmenterait le volume de la paperasse et que c'est quelque chose dont le gouvernement essaye de se débarrasser, et dont tout le monde pense qu'on devrait se débarrasser. Deuxièmement, dans quelle mesure est-ce que ça



*[Text]*

useful would it be in being able to provide the training the colleges need and the institutional system needs? Do you personally see that as perhaps one of the ways of overcoming some of the problems with respect to manpower forecasting?

• 1020

**Mr. Broadhurst:** I think it is very difficult. As far as the needs of the colleges and universities are concerned, it is probably possible to lay out a very long-term general trend of future technical requirements—of what mathematics should be involved, what physics should be involved, chemistry etc. As for the short-term fluctuations, I think you are correct; we would just generate more paper. The problem you have there is that you are attempting to balance not only technical change cycles; you are attempting to balance economic cycles as well, and I think if there is one group of people who are worse at forecasting the future than human resource people, it is probably economists. You know, we have a real problem there. What is going to be the state of the economy? How many people of a particular skill would be required?

**Mr. Lonsdale:** This should be done on an individual basis by each of the major employers.

**Mr. Broadhurst:** In this particular survey, we have attempted to do that with nine major companies in Ontario on their particular forecast, and we are lucky there. At the present moment most of the programs that we are looking at in aerospace have a gestation period of some five or six years, so for once in a while we are not forecasting dropping off the end of a cliff a year out from now. We can do some fairly good long-range planning, but that is probably about the first time in 20 years that we have enjoyed that much forward visibility of our workload to be able to intelligently prepare such a plan. In very general situations your competition is always doing things to you; there are new products introduced. I think probably forecasting beyond five years both on a head count and by skill level is a very difficult problem. All we can do really in the long term, is to make long-term technical projections, which is really what we are asking the formal education system to provide us with.

**Mr. Lonsdale:** In the Province of Ontario we have established, I think, 42 local industrial training advisory committees throughout the province who do exactly the kind of thing that you say does not seem to be feasible. It gets the representatives from industry, from the educational institutions, from the community together to do some sort of general forecasting I guess it is. It is the kinds of needs they see their industry requiring, the kind of skills they see their industry requiring and perhaps how the local community college itself can best apply its programs to provide the training for those individuals necessary, in the next five years in this case. Do you see that as being a useful exercise?

**Mr. Broadhurst:** I have personal experience of that. I am also Chairman of the Etobicoke and York Industrial Training

*[Translation]*

aiderait à fournir la formation dont ont besoin les collèges et le système institutionnel? Est-ce que vous personnellement vous le voyez comme l'un des moyens de surmonter quelques uns des problèmes relatifs à la prévision de la main d'œuvre?

**M. Broadhurst:** Je pense que c'est très difficile. En ce qui concerne les besoins des universités et des collèges il est sans doute possible d'établir une tendance à très long terme des futurs besoins techniques, de la quantité de mathématiques, de physique, de chimie etc, qu'il faudra prévoir. En ce qui concerne les fluctuations à court terme, je pense que vous avez raison; on ne ferait que produire davantage de papier. Le problème, c'est qu'il faut équilibrer non seulement les cycles de changements techniques, mais aussi les cycles économiques; et je crois que s'il y a un groupe de gens qui sont pire que les spécialistes en ressources humaines quand il s'agit de prédire l'avenir, ce sont sans doute les économistes. Il y a là un vrai problème. Quelle va être la situation de l'économie. De combien de personnes aurons nous besoin dans telle ou telle spécialité?

**M. Lonsdale:** C'est une chose que les principaux employeurs devraient faire sur une base individuelle.

**M. Broadhurst:** Dans ce sondage, nous avons essayé de le faire avec les prévisions de neuf compagnies importantes en Ontario, et nous avons eu de la chance. A l'heure actuelle, la plupart des programmes que nous prenons en considération dans le domaine de l'aérospatiale ont une période de gestation de cinq ou six ans dont pour une fois nous n'avons pas à prévoir la chute en bas de la falaise d'ici un an. Nous pouvons faire une certaine planification à long terme, mais c'est probablement la première fois en vingt ans que nous pouvons nous permettre de prendre autant de recul, et de préparer un tel plan intelligemment. Dans les situations les plus générales, la compétition est toujours en train de vous faire quelque chose; il y a de nouveaux produits sur le marché. Je crois que prévoir au-delà de cinq ans, que ce soit en nombre de personnes ou en type de spécialité, est un problème très difficile. Tout ce que nous pouvons vraiment faire, à long terme, c'est de faire des projections techniques à long terme, qui est en fait ce que nous demandons au système d'éducation formelle de faire pour nous.

**M. Lonsdale:** En Ontario, nous avons établi je crois 42 comités consultatifs sur la formation industrielle à travers la province, qui font exactement le genre de chose dont vous dites que ce n'est pas faisable. Il ont des représentants de l'industrie, des institutions d'enseignement, et de la communauté, qui essayent ensemble de faire des prévisions générales. C'est le genre de besoin qu'ils voient dans leur industrie, le genre de spécialités dont ils voient le besoin, et peut-être comment le collège communautaire local lui-même peut au mieux concevoir ses programmes pour offrir la formation aux gens dont le groupe reconnaît la nécessité dans les cinq prochaines années, dans ce cas particulier. Pensez-vous qu'il s'agisse là d'un exercice utile?

**M. Broadhurst:** J'en ai fait personnellement l'expérience. Je suis aussi le Président du Comité consultatif sur la forma-

*[Texte]*

Advisory Committee which has been in operation now for just under a year. There are actually, I believe, 51 or 52 of those committees now set up across the province but the problem we have in Etobicoke and York is probably quite different. I have in the area of my committee some 10,000 profit-making enterprises, all of whom have different training needs. It is very difficult for a voluntary committee to adequately cover that into the depth and detail that you are talking about; that is problem number one that I have. I think in some areas, where the committee is working in a smaller community, they can probably get into that kind of depth, especially if it is a one-or two industry type town.

Yes, I think the ideas of the area committees is a good idea from the point of view of pinpointing unique problems. In Etobicoke and York we are at the moment, doing one of the largest surveys of the area: in the metal working industry, the wood working industry, the famous industrial maintenance mechanic which has been highlighted as a shortage right across the province, to see what unique problems we have in our area, and also in the transportation industries, particularly diesel mechanics. There is a fairly major shift in technology going on at the moment with the introduction of the diesel engine because of the fuel economy situation. There is a shortage of people to fix those.

• 1025

**Mr. Lonsdale:** Assuming that LITAC would be more difficult to operate in a large urban setting with a variety of employers and it would be more applicable perhaps to rural areas having maybe four or five people like that under major employers, how do you see the problem of the urban Manpower forecasting or the training needs being identified? Yesterday the chairman of metropolitan Toronto suggested the establishment on an experimental basis of a Manpower co-ordinator in the major urban areas of this country. He did not quite explain what that Manpower co-ordinator was supposed to do, but what he was supposed to do is different from the Manpower placement services we have now and the forecasting we do. Do you see as perhaps one of the answers to the needs for a larger urban diversified employee economic area that a Manpower co-ordinating office be established? What do you see it doing that could assist you and do you feel it might be useful?

**Mr. Broadhurst:** I think the function is already carried out as a matter of fact by certain major elements of Canada Employment and Immigration as constituted at the present moment. In Etobicoke and York, when we first set up as a committee and wanted to get a gut feeling for what the shortage areas were, data were made available to us by CEIC which highlighted some 51 or 52 areas they felt were in short supply in the district. These data were supplied from what was on their books as people requesting help, from a review of the advertisements in the local press for help and also from

*[Traduction]*

tion industrielle pour Etobicoke et York depuis un peu plus d'un an. Je crois qu'il y a en fait maintenant 51 ou 52 de ces comités à travers la province, mais le problème que nous avons à Etobicoke et York est sans doute très différent. Dans la région où se trouve mon comité, il y a environ 10 000 entreprises profitables, qui ont toutes des besoins en formation différents. Il est très difficile pour un comité bénévole de les couvrir tous en profondeur et en détail comme vous le suggérez. C'est notre problème numéro un.

Je pense que dans certaines régions lorsque le comité travaille dans une communauté plus petite, il peut sans doute travailler ainsi en profondeur, spécialement s'il s'agit d'une ville où il y a une seule ou peut être deux industries. Oui, je pense que l'idée de comités régionaux est une bonne idée pour ce qui est d'identifier des problèmes spécifiques. À Etobicoke et York, en ce moment, nous effectuons l'un des sondages les plus importants de la région; dans l'industrie du travail du métal, dans l'industrie du bois le célèbre mécanicien de maintenance industrielle dont la pénurie a été mise en évidence à travers toute la province, pour voir les problèmes spécifiques à notre région, et aussi dans les industries des transports, en particulier les mécaniciens de diesel. Il y a un changement de technologie important qui en train de survenir en ce moment, avec l'introduction des moteurs diesel dus au souci d'économie de carburant. On manque de gens pour les réparer.

**M. Lonsdale:** En supposant que LITAC serait plus difficile à faire fonctionner dans un contexte de grande ville comprenant un grand nombre d'employeurs, et qu'il s'appliquerait peut-être davantage aux régions rurales comprenant quatre ou cinq employeurs principaux, comment envisagez-vous le problème de la prévision de la main d'œuvre en milieu urbain où il faut identifier les besoins en formation? Hier, le président du Toronto métropolitain suggérait qu'on établisse, sur une base expérimentale, un coordinateur de la main d'œuvre dans les principaux centres urbains du pays. Il n'a pas expliqué en détail ce que ferait ce coordinateur, mais ce serait sans doute différent de ce que font les services de placement de la main d'œuvre qui existent actuellement et différent aussi des prévisions que nous faisons. Pensez-vous que l'une des façons de répondre aux besoins des régions urbaines où il y a de nombreux employeurs, serait d'établir un bureau de coordination de la main d'œuvre? Que pourrait-il faire pour vous être utile, et pensez-vous qu'il vous serait utile?

**M. Broadhurst:** Je pense que la fonction est toujours remplie en pratique par certains éléments majeurs de Main d'œuvre et Immigration Canada, tel qu'il existe à l'heure actuelle. Dans Etobicoke et York, lorsque nous avons mis sur pied notre comité, nous voulions avoir une idée générale des domaines où il y avait pénurie. Les données nous ont été fournies par le CEIC qui a identifié 51 ou 52 domaines où à leur avis, il y avait pénurie dans la région. Ces données provenaient de ce qu'ils avaient dans leurs dossiers à partir des demandes d'aide qu'ils reçoivent, des annonces dans la presse locale, et aussi des



*[Text]*

interviews the officers did inevitably in moving around the district. On the basis of those gross data we were able to decide we did not need a general survey, but there were four definite areas where we should analyse it in depth. We have put out 1,100 questionnaires into these four growth categories and we will conduct 300 interviews with the companies involved. From that, hopefully, we will come up with a real definition of the problem areas in our particular district. So I think the function of co-ordination is probably already being carried out. Maybe it needs to be operated a little harder, but I think the structure is there already.

**Mr. Lonsdale:** Thank you, Mr. Chairman.

**The Chairman:** Thank you, Mr. Broadhurst, for your brief and your very interesting comments. They will be very helpful in preparing our report for the end of June. We confirm that your brief will be used as an exhibit of our proceedings.

**Mr. Broadhurst:** Thank you, Mr. Chairman.

**The Chairman:** Now I will ask Mr. Beirsto, representing the Canadian Association of Data Processing, to come forward with his colleagues.

Welcome, gentlemen. I do not know if you want to read some documents or how you want to proceed. You have 15 minutes to present your views and after that we will have a question period. Would you please identify yourself and the members of your group.

**Mr. W. W. Beirsto (Vice-President, Marketing and Corporate Development, Canada Systems Group):** Thank you. We are here representing the Canadian Association of Data Processing Service Organizations, which we refer to as CADAPSO. With me are Mr. Marshall, director of personnel with the Canada Systems Group, and Paul Kennedy, manager of services planning of Canada Systems Group and previous to that our manager of education.

• 1030

First of all, I would like to thank this task force for the invitation to CADAPSO to come to present our views, to share our experience and to try to give you our interpretation of the numerous statistics that exist about this challenging subject.

The computer services industry has expanded by over 20 per cent per year throughout the seventies and is expected to continue to expand at this rate throughout the eighties. At this rate, the computer services industry will be \$8 billion in size by the end of the decade compared to the computer manufacturing industry which is projected to be \$12 billion. Although no industry is totally recession proof, there is little correlation between the performance of the computer services industry and the economy as a whole.

The high rate of unemployment in Canada that has been dramatized by the media is totally foreign to our industry. The demand for skilled professionals continues to outpace the

*[Translation]*

entrevues que les agents accordaient inévitablement en se déplaçant dans la région. A partir de ces données brutes, nous avons pu établir que nous n'avions pas besoin d'un sondage général mais qu'il y avait quatre domaines qui méritaient d'être analysés en profondeur. Nous avons distribué 1 110 questionnaires dans ces quatre catégories, et nous conduiront 300 entrevues avec les compagnies impliquées. A partir de tout cela, nous espérons obtenir une définition réelle des domaines qui font problème dans notre région. Donc je pense que la fonction de coordination est déjà assurée. Elle pourrait peut-être être plus efficace, mais la structure est déjà en place.

**M. Lonsdale:** Je vous remercie, monsieur le président.

**Le président:** Je vous remercie, monsieur Broadhurst, pour votre mémoire et pour vos commentaires intéressants. Ils nous seront très précieux pour préparer notre rapport qui doit être remis à la fin du mois de juin. Nous pouvons vous confirmer que votre mémoire fera partie des documents présentés à l'appui de nos travaux.

**M. Broadhurst:** Je vous remercie, monsieur le président.

**Le président:** J'aimerais maintenant demander à M. Beirsto de l'Association Canadienne d'Informatique, de venir à la table avec ses collègues.

Bienvenue messieurs. Je ne sais pas si vous voulez faire la lecture de certains documents, ou comment vous voulez procéder. Vous avez quinze minutes pour faire votre présentation, après quoi nous passerons à la période des questions. Voulez-vous vous présenter, et présenter les membres de votre groupe.

**M. W. W. Beirsto (vice-président, Marketing and Corporate Development, Canada Systems Group):** Je vous remercie. Nous sommes ici pour représenter l'Association Canadienne des Organisations de Services d'Informatique, que nous appelons la CADAPSO. Je suis accompagné de M. Marshall, directeur du personnel du Canada Systems Group, et de Paul Kennedy, gérant de la planification des services de Canada Systems Group, et qui était auparavant notre gérant à l'éducation.

Tout d'abord, j'aimerais remercier ce groupe de travail d'avoir invité la CADAPSO à venir présenter son point de vue, vous faire partager ses expériences, et essayer de vous donner son interprétation des nombreuses statistiques qui existent sur ce sujet difficile.

L'industrie des services d'informatique a connu une croissance de plus de 20 pour cent par an pendant les années 70 et on s'attend à ce qu'elle maintienne ce taux de croissance dans les années 80. A cette vitesse là, l'industrie des services d'informatique sera de l'ordre de 8 milliards de dollars d'ici la fin de la décennie, chiffre que l'on peut comparer à celui de l'industrie de fabrication des ordinateurs, qui sera de l'ordre de 12 milliards de dollars. Bien qu'aucune industrie soit jamais à l'abri d'une récession, il y a peu de corrélation entre la performance l'industrie des services informatiques, et l'économie dans son ensemble.

Le taux de chômage élevé dont on a tant parlé dans la presse, est totalement inconnu dans notre industrie. La demande de professionnels spécialisés est toujours supérieure à



*[Texte]*

supply with no sectors of the industry reporting unemployment or underemployment. The demand in the industry is for skilled professionals with two or five years experience. As recently as two years ago, it was common in our industry to advertise a position as requiring three to five years experience. Today, we have to settle for as little as one to two years of experience for the same job.

Although 36 per cent of the opportunities in the industry are for skills which are not computer related, the availability of skilled and experienced computer professionals has been identified as the single, largest constraint to achieving the growth opportunities for the eighties. The salary level for these professionals ranges from \$20,000 to \$30,000 per year, depending on the experience. These professionals typify the so-called knowledge workers and appear to have little in common with the skilled and semiskilled workers in the manufacturing sector who are often impacted by increased unemployment within society.

Unfortunately, the opportunities that our industry creates are seldom in the geographic areas in which governments like to see expanded development. The competitive aspects of the industry cannot support the heavy expenditure associated with attracting computer professionals into less-populated areas or to develop the necessary skills locally. As a result, computer service companies tend to locate in high-population areas which already have relatively high employment.

The demand for computer professionals has been estimated to be growing 20 per cent faster than the supply. The turnover rate in the industry has been between 18 per cent and 40 per cent over the past several years, depending on the company. It is not expected to improve as long as the demand outstrips the supply. This rate of turnover adds a significant additional cost of doing business. Our experience in 1980 was that it cost an average of \$2,400 to fill each vacancy. This is in addition to the lost experience which averaged 4.3 years.

Our company alone plans to hire 180 people in 1981 to handle expanded volume and an additional 250 to handle the expected attrition. Since it takes an average of three months to fill a position, we are continually searching for over one hundred new employees.

A recent survey of the careers section of a daily newspaper covering several weeks indicated that over 15 per cent of all of the advertisements were for computer-related jobs. A similar pattern can be seen in the daily newspapers in any major metropolitan area. This survey, albeit cursory, supports other more formal studies indicating that computer professionals are among the most highly sought-after groups in Canada.

The Technical Services Council announced last year that, for the first time in their 50-year history, their quarterly survey reported in excess of 300 vacancies for a single specialty—computer systems analyst. Their most recent survey

*[Traduction]*

l'offre et aucun des secteurs de notre industrie ne souffre de chômage ou de sous-emploi. Dans notre industrie, ce qu'on recherche ce sont des professionnels spécialisés ayant de deux à cinq années d'expérience. Pas plus tard qu'il y a deux ans, il était de coutume de demander trois à cinq ans d'expérience pour un poste dans notre industrie. Aujourd'hui, nous devons nous contenter de personnes ayant une ou deux années d'expérience, pour le même poste.

Bien que 36 p. 100 des offres d'emploi dans notre industrie portent sur des spécialités qui ne sont pas connexes aux ordinateurs, c'est quand même la disponibilité de professionnels des ordinateurs spécialisés et expérimentés qui est l'obstacle le plus réel et le plus considérable à réaliser la croissance potentielle des années 80. Le niveau des salaires de ces professionnels va de 20,000 à 30,000 dollars par année, selon l'expérience. Ces professionnels sont typiques de ce que l'on appelle les travailleurs de la connaissance, et ils n'ont pas grand chose en commun avec les travailleurs spécialisés et semi-spécialisés du secteur manufacturier qui sont souvent touchés par l'augmentation du chômage dans la société.

Malheureusement, les possibilités créées par notre industrie sont rarement dans la région géographique où les gouvernements voudraient voir un essor économique. Les aspects compétitifs de l'industrie l'empêchent de soutenir les coûts élevés associés à faire venir des professionnels de l'informatique dans des régions peu peuplées, ou à développer localement les compétences nécessaires. Le résultat, c'est que les compagnies de services informatiques ont tendances à s'installer dans les régions à haute densité qui connaissent déjà un taux relativement élevé de chômage.

On estime que la demande de professionnels de l'informatique s'accroît 20 pour cent plus vite que l'offre. Le taux de remplacement dans l'industrie a été de 18 à 40 p. 100 au cours des dernières années, selon la compagnie, et on ne peut pas s'attendre à ce qu'il s'améliore tant que la demande sera supérieure à l'offre. Ce taux de remplacement représente un coût supplémentaire non-négligeable pour l'industrie. D'après notre expérience en 1980, cela coûte 2,400 dollars de remplir un poste vacant, et il faut y ajouter la perte d'expérience qui est de 4.3 années en moyenne.

Notre compagnie à elle seule, prévoit d'embaucher 180 personnes en 1981 pour faire face à l'expansion, et 250 personnes pour faire face à l'attrition. Étant donné qu'il faut compter environ trois mois pour remplir un poste, nous sommes à tout moment à la recherche de plus d'une centaine d'employés.

Un sondage réalisé récemment sur la section des carrières d'un quotidien, sur une période de plusieurs semaines, a indiqué que plus de 15 pour cent de toutes les annonces portent sur des emplois ayant trait à l'informatique. On peut voir la même tendance dans les quotidiens de toutes les grandes villes. Ce sondage, pour rapide qu'il soit, confirme les études plus systématiques qui indiquent que les professionnels de l'informatique sont parmi les groupes les plus recherchés au Canada.

Le Conseil des Services Techniques annonçait l'année dernière que pour la première fois dans leur 50 années d'existence, leur sondage trimestriel indiquait plus de 300 vacances dans une seule spécialité: analyste des systèmes. Leur dernier son-

*[Text]*

reported 378 vacancies. The education system cannot keep up with the demand. The emergence of other forms of postsecondary training, such as community colleges in Ontario and CEGEPs in Quebec, has helped, but their resources are not sufficient to meet the total demand. Although university level co-op programs have been particularly helpful in providing experienced professionals, only a few universities have adopted this type of program.

The continued pressure for experienced professionals could develop into the type of brain drain that we have seen in other professions. Last year, the shortage was so critical that some positions could only be filled by going outside Canada. After satisfying ourselves and the government that we could not fill some critical positions in Canada, our company had to send recruiting teams to the United Kingdom. As a result, we hired 50 highly skilled professionals to fill a portion of our requirements.

• 1035

The threat of a brain drain is not only one way. The situation in the United States is even more severe than it is in Canada. The U.S. turnover rate in 1979 was 38 per cent which was up 10 per cent over 1978. The competition that exists in the United States, particularly on the west coast in what is called silicon valley, can best be described as brutal. Although no significant emigration has yet happened, the pressures certainly exist and we expect that it is only a question of time before U.S. firms direct their recruitment efforts northward.

Our experience with government programs is limited. In 1974-75, we participated in the Canada Manpower Industrial Training Program to train 12 data entry operators. We received \$25,000 under the program and although it was successful in training the operators, we found the amount of paperwork excessive. The instructor in charge of our training program spent 20 per cent of her time in government reporting—to justify the program to the federal department and to the provincial Department of Education, and to report on the operation of the program.

For the last seven years we have made use of a provincial government program called Training in Business and Industry. Sheridan College distributed money to local companies, including ourselves, to subsidize training. We received an average of \$2,500 per year which allowed us to do about 1 per cent more training than we would have done otherwise. TIBI paperwork is minimal, but the impact of the program is limited by the funding available.

Last year, in planning for our Entry Level Training Program—discussed in more detail later—we approached Employment and Immigration Canada about funding under their Industrial Training Program. Our request was ruled ineligible on two grounds. One, the skill of computer program-

*[Translation]*

dage indiquait 378 vacances. Le système d'éducation ne peut pas faire face à la demande. L'apparition de nouveaux types d'institutions post-secondaires, tels que les collèges communautaires en Ontario et les CEGEPs au Québec a une certaine utilité, mais leurs ressources ne sont pas suffisantes à faire face à la demande globale. Les programmes coopératifs au niveau universitaires ont été très utiles à fournir des professionnels expérimentés, mais il y a peu d'universités qui aient adopté ce genre de programme.

La demande permanente pour ces professionnels expérimentés, pourrait résulter en un brain drain comme on l'a vu dans d'autres professions. L'année dernière, la pénurie a été telle qu'il a fallu aller recruter à l'étranger pour remplir certains postes. Après nous être assurés que nous ne pouvions pas trouver au Canada de candidats pour remplir certains postes critiques, et après en avoir assuré le gouvernement, notre compagnie a dû envoyer des équipes de recruteurs en Grande Bretagne. Nous y avons embauché 50 professionnels hautement qualifiés pour satisfaire une partie de nos besoins.

La menace du brain va dans les deux sens. La situation aux États Unis est encore plus grave qu'au Canada. En 1979, le taux de remplacement aux États-Unis s'élevait à 38 p. 100 ce qui représentait une augmentation de 10 p. 100 par rapport à l'année précédente. La compétition qui existe aux États-Unis, en particulier sur la côte Ouest dans ce que l'on appelle la vallée du silicone, ne peut être qualifiée autrement que de brutale. Bien qu'il n'y ait pas encore eu d'émigration significative, il n'y a aucun doute que les pressions existent, et que ce n'est qu'une question de temps avant que les compagnies américaines ne viennent recruter au Nord.

Notre expérience des programmes gouvernementaux est limitée. En 1974-75, nous avons participé à un programme de formation industrielle organisé par Main d'Oeuvre Canada, pour former 12 techniciens d'alimentations des données. Nous avons reçu 25 000 dollars pour ce programme, et bien qu'il ait été utile à former les techniciens, nous avons trouvé qu'il y avait trop de paperasse. L'instructeur chargé du programme de formation devait passer 20 pour cent de son temps à faire des rapports pour le gouvernement, pour justifier le programme auprès du ministère fédéral et auprès du ministère de l'éducation provincial, et faire un rapport sur le fonctionnement du programme.

Depuis sept ans, nous utilisons un programme du gouvernement provincial qui s'intitule Training in Business and Industry. Le Collège Sheridan a distribué de l'argent aux compagnies locales, dont nous, pour subventionner la formation. Nous avons reçu 2 500 dollars par an en moyenne, ce qui nous a permis de faire environ 1 pour cent de formation de plus que nous ne l'aurions fait sinon. La paperasserie de ce programme est minime, mais son impact est limité par le financement disponible.

L'année dernière, au moment de planifier notre participation dans ce programme, dont nous reparlerons plus en détail plus tard, nous sommes entrés en contact avec les gens d'Emploi et Immigration Canada, pour nous enquerir du financement disponible dans le cadre de leur programme de formation

*[Texte]*

ming is included in the clerical administrative group which is not covered under the program. Two, we are located in Mississauga, an area of high employment and thus not covered.

In summary, our experience with government programs, though limited, is that programs developed for the larger labour population have only marginal efficacy in our industry. This is not surprising considering our specific manpower requirements.

Most companies in our industry recognize the challenges in meeting our needs for qualified professionals and we accept the premise that we must resolve the problem ourselves. This attitude seems to be supported by the experience of some other high technology industries which faced this type of challenge in the past. In similar situations, the shortage of skilled people was only rectified when the industries developed their own training programs rather than relying on either governments or postsecondary institutions to do it for them.

One specific industry that we have looked at for comparison is the aeronautics industry during the forties and fifties. Faced with a similar challenge for large numbers of skilled professionals, the industry was only able to satisfy its requirements when it seriously embarked on an internal program of professional development and massive immigration, primarily from the United Kingdom.

Our company has already established an Entry Level Training Program to train individuals with no prior computer experience. Through an intensive six- to eight-week program, we are able to develop an employee who can contribute almost immediately in a productive way. Our plans are to graduate approximately 50 employees in 1981 for our company alone and an additional 50 for other companies.

There are three federal government programs with which we have had involvement as suppliers which deserve specific mention for the positive contribution that they bring.

CHOICES is a computer-based information system to aid career counsellors in matching an individual's qualifications, expectations and preferences to careers.

National Job Bank is a computer-based system which enables all regions of Canada to be made aware of hard to fill jobs.

Job Scan is a computerized system to help employment office counsellors select related occupations based on the actual experience of an individual seeking an alternative line of work.

The focus of these programs in providing information to individuals to allow them to make knowledgeable decisions is a positive step towards meeting these challenges. We are optimistic about the future of these programs.

There are other situations where the supply of timely and accurate information could provide the type of encouragement

*[Traduction]*

industrielle. Notre demande a été déclarée inéligible pour deux raisons. La première, c'est que la spécialité de programmation des ordinateurs est incluse dans la catégorie administrative, qui n'est pas couverte par le programme. La deuxième, c'est que nous sommes installés à Mississauga qui n'est pas non plus couverte par le programme parce que c'est une région où le chômage est très peu élevé.

En résumé, notre expérience des programmes gouvernementaux, aussi limitée soit-elle, c'est que les programmes mis sur pied pour le gros de la population active ne sont que d'un intérêt marginal pour notre industrie. Ceci n'est guère surprenant étant donnée la spécificité de nos besoins.

La plupart des compagnies de notre industrie sont conscientes de la difficulté de trouver du personnel qualifié, et réalisent que c'est l'industrie elle-même qui doit trouver la solution au problème. Cette attitude est la même que celle qu'on prise d'autres industries à haute technologie qui ont connu le même problème par le passé. Dans des situations semblables, la pénurie de main d'œuvre qualifiée n'a été rectifiée que lorsque les industries ont mis au point leurs propres programmes de formation plutôt que de compter sur les gouvernements ou sur les institutions post-secondaires.

L'industrie aéronautique dans les années 40 et 50 est un exemple spécifique que nous avons étudié pour établir la comparaison. Cette industrie faisait face à un même problème d'avoir à trouver un grand nombre de professionnels spécialisés, et elle ne l'a résolu que lorsqu'elle a entrepris de mettre sur pied un programme interne de développement professionnel et d'immigration massive, essentiellement du Royaume Uni.

Notre compagnie a déjà créé un programme de formation pour débutants, conçu pour former des personnes qui n'ont aucune expérience en informatique. Sur une période intensive de six à huit semaines, nous arrivons à former un employé qui peut faire presque immédiatement une contribution positive. Nous prévoyons de former 50 employés en 1981 pour notre propre compagnie, et 50 autres pour d'autres compagnies.

Il y a trois programmes fédéraux, avec lesquels nous sommes impliqués comme fournisseurs, et qui méritent une mention spéciale à cause de leur contribution positive.

CHOICES est un système d'information sur ordinateur qui aide les orientateurs professionnels à assortir les qualifications d'un individu, ses exigences et ses préférences en termes de carrières.

La banque Nationale des Emplois est un système sur ordinateur qui permet à toutes les régions du Canada d'être informées des postes difficiles à remplir.

Job Scan est un système informatisé dont le but est d'aider les conseillers dans les bureaux de l'emploi à sélectionner des occupations connexes à partir de l'expérience réelle d'une personne qui cherche à changer d'emploi.

Le but spécifique de ces programmes est de fournir des informations pour permettre aux individus de prendre des décisions en toute connaissance de cause, et c'est un progrès; et nous sommes optimistes quant à l'avenir de ces programmes.

Il y a d'autres situations où on pourrait faire usage d'informations courantes et précises. Par exemple, des informations



## [Text]

needed. Two specific types of information which would meet this objective are: Information on specific career opportunities for graduates of postsecondary institutions and information on the success that graduates from specific postsecondary programs within specific institutions had in obtaining employment within their chosen fields. This would likely demonstrate the success of programs such as those offered by community colleges and on a co-op basis.

• 1040

Earlier, we stated that the shortage of skilled professionals was the single largest constraint to our industry growth during the eighties. Implicit in this shortage is a range of employment opportunities that is unparalleled in recent times.

CADAPSO, and its member companies, would be happy to work with government and educational institutions in the dissemination of information that would enable Canada's young to capitalize on these opportunities.

**The Chairman:** Thank you, Mr. Beairsto for your opening remarks. Have you any colleagues who might want to add something since you did not use all your time. You have another five minutes.

**Mr. Beairsto:** No.

**The Chairman:** All right. I will ask my colleague, Mr. Lonsdale, to start the questioning.

**Mr. Lonsdale:** You indicated that on occasions, particularly in the electronics industry, you had to recruit skilled individuals from foreign sources. When I was out west, one of the suggestions that came up through the apprenticeship council in British Columbia was that immigration was not going to solve all our problems. It was suggested that where companies could supply evidence that they required on a short term basis under a crisis situation skilled labour from outside this country and, if they were allowed to import tradesmen in any skill, then the company involved would be obligated or compelled to train under a specific ratio three or four workers under that individual they had brought in or now imported. I wonder if you see that as something that is workable in your industry. Do you see immigration as not being the crutch to look at but rather that we should be starting to train our own individuals? Perhaps this is one way where we could criticize the necessity for immediate crisis importation of skilled labour and, at the same time, compel those companies who do import to train individuals for the future.

**Mr. Beairsto:** As I indicated in my opening remarks, our company specifically was forced within the last year to go off shore to hire some trained individuals. Within the last year also we started a program of much more intensive training for people who had absolutely no skills. So I think our evidence shows that at least for the short term we have to rely on both sources. To put a constraint on companies that ties one to the other, I think in our industry would put a big burden on particularly the small companies. Certainly it would create an additional burden of paper work for everybody to handle to try

## [Translation]

sur les possibilités spécifiques d'emplois pour les diplômés des institutions post-secondaires, et des informations sur le succès qu'ont eu des diplômés d'institutions spécifiques à obtenir un emploi dans leur domaine de spécialité. Ceci tendrait à mettre en évidence le succès des programmes tels que ceux qui sont offerts par les collèges communautaires et sur une base coopérative.

Tout à l'heure, nous avons dit que la pénurie de professionnels spécialisés était le principal obstacle à la croissance de notre industrie dans les années 80. Ce qui est implicite dans cette pénurie, c'est l'éventail des possibilités d'emploi, qui n'a pas son pareil dans les années récentes.

CADAPSO et les compagnies membres, aimeraient collaborer avec le gouvernement et les institutions d'enseignement pour disséminer l'information qui permettrait aux jeunes canadiens de capitaliser sur ces possibilités.

**Le président:** Je vous remercie pour vos remarques d'ouverture, M. Beairsto. Est-ce que vous, ou l'un ou l'autre de vos collègues voulez ajouter quelque chose, puisque vous n'avez pas utilisé tout le temps auquel vous aviez droit. Vous avez encore cinq minutes.

**M. Beairsto:** Non.

**Le président:** Bien. Je vais demander à mon collègue, M. Lonsdale de commencer la période des questions.

**M. Lonsdale:** Vous avez indiqué qu'en certaines occasions, et en particulier dans l'industrie électronique, vous avez du recruter votre personnel spécialisé à l'étranger. Lorsque j'étais dans l'Ouest, l'une des suggestions qui m'a été faite par le Conseil d'Apprentissage de Colombie Britannique, a été que l'immigration ne résoudrait pas tous nos problèmes. On m'a suggéré que lorsque une compagnie peut fournir la preuve qu'elle a besoin d'importer de la main d'œuvre spécialisée pour faire face à une situation de crise à court terme, et qu'elle reçoit l'autorisation de le faire, elle devait également être obligée de faire former trois ou quatre personnes par le travailleur spécialisé qui a été recruté à l'étranger. Pensez-vous que cette méthode pourrait s'appliquer dans votre industrie, et ne pensez-vous pas que l'immigration est une béquille dont on peut se servir, mais qu'il vaudrait quand même mieux former notre propre main-d'œuvre? C'est peut-être un moyen d'importer de la main d'œuvre spécialisée dans l'immédiat pour faire face à une crise, et en même temps d'obliger les compagnies importatrices à former des travailleurs pour l'avenir.

**M. Beairsto:** Comme je l'ai indiqué dans mon introduction, notre compagnie a été obligée cette année d'aller à l'étranger pour embaucher du personnel spécialisé. L'année dernière également, nous avons mis sur pied un programme de formation beaucoup plus intensive pour les gens qui n'avaient absolument aucune expertise. Je pense donc que ça montre qu'en tout cas à court terme, nous devons compter sur ces deux sources de main d'œuvre. Si on imposait aux compagnies des contraintes qui les lient les unes aux autres, cela leur imposerait un lourd fardeau, surtout aux petites. Et cela créerait

*[Texte]*

and justify that we were living up to that. Clearly, in our case we did not go outside of the country lightly. We tried very hard before we did that. But to think that an additional administrative burden placed on a company after the fact would somehow make sure that other people were trained within that specific company does not seem to me to be doing very much to help solve our problem. Possibly Brian Marshall would have more to say just to expand on that.

**Mr. Marshall:** No, I really do not. I agree with what you said.

**Mr. Lonsdale:** What is the incidence then of your particular industry going abroad to find, say, skilled technicians in your industry? How often do you see this, and how often do you do it? I mean over a period of let us say the last 10 years.

**Mr. Beirsto:** It is relatively recent phenomenon, so going back 10 years you would start with zero. Really it on started in the last year.

**Mr. Lonsdale:** Let us look towards the future then. Do you anticipate having to resort to this kind of recruiting again?

**Mr. Beirsto:** As I indicated in the brief, in projections as far out as you can realistically make them which go I think until about the middle of the eighties, the demand is outgrowing the supply by about 20 per cent per year. So we are not even yet catching up. Since in 1980 our company was forced to go offshore, I cannot help but project that during that period it will become more common, not less common. So I think the situation from that during that period it will become more common, not less common. So I think the situation from that perspective will get worse before it gets better.

• 1045

**Mr. Lonsdale:** Are you happy with that situation, that you are going to have to rely on imported labour to meet that demand?

**Mr. Beirsto:** I am not happy with the situation that there is not an adequate supply to meet the demand. I am not happy with any aspect of that.

It is very difficult to look at one technique over another. Clearly, an employee you can hire, develop, and retain within your own organization is preferable. But the No. 1 thing you are trying to get is the retention aspect of it. That is really what you want—the retention. And there is no evidence to indicate that there is a dramatic difference, no matter how you get the trained individual.

**Mr. Lonsdale:** Do you see the possibility of what they call modular or job-specific training in your industry, whereby you would not take a technician who would have all the skills you need, but you might take five technicians who have a grouping of skills that would contribute to the productivity of your company? They call it modular training or job-specific training, whereby the individual is trained for a specific task. You make reference to getting him into the production plan of things as quickly as possible. In each of those stages he can

*[Traduction]*

certainement davantage de paperasse pour tout le monde pour démontrer que les engagements sont remplis. Il est bien évident qu'en ce qui nous concerne, ce n'est pas à la légère que nous sommes allés recruter à l'étranger. Nous avons longuement essayé avant de le faire. Mais je ne suis pas certain que ça résoudrait le problème de placer un fardeau administratif supplémentaire sur le épaules d'une compagnie et que ça assurerait que cette compagnie formerait d'autres travailleurs elles-même. Peut-être que Brian Marshall voudrait ajouter quelque chose.

**M. Marshall:** Non, pas vraiment. Je suis d'accord avec ce que vous venez de dire.

**M. Lonsdale:** Quelle incidence est-ce que ça a sur l'industrie, le fait que vous alliez à l'étranger chercher par exemple des techniciens spécialisés? Avec quelle fréquence le faites-vous, avec quelles fréquence le voyez-vous, si on parle par exemple des dix dernières années?

**M. Beirsto:** C'est un phénomène relativement récent et on partirait donc de zéro si on remontait aux dix dernières années. Il n'a vraiment commencé que l'année dernière.

**M. Lonsdale:** Alors, tournons-nous vers l'avenir. Pensez-vous devoir avoir encore recours à cette sorte de recrutement?

**M. Beirsto:** Comme je l'ai mentionné dans mon mémoire, selon les projections qui vont jusqu'au milieu des années 80 ce qui est le plus loin que l'on puisse aller réalistement, la demande va continuer à croître 20 pour cent plus vite que l'offre chaque année, et nous n'avons même pas commencé à rattraper ce retard. Étant donné qu'en 1980 notre compagnie a été obligée d'aller à l'étranger, je ne peux pas faire autrement que de prévoir que durant cette période, c'est une chose qui va devenir plus fréquente, et pas moins. Je pense donc que de ce point de vue la situation va empirer avant de s'améliorer.

**M. Lonsdale:** Êtes-vous satisfait de cette situation, du fait que vous allez devoir compter sur de la main d'œuvre importée pour faire face à cette demande?

**M. Beirsto:** Je ne suis pas satisfait qu'il n'y ait pas d'offre adéquate pour faire face à la demande. Pas satisfait du tout.

Il est très difficile de passer d'une technique à l'autre. Il est bien évident qu'un employé que l'on peut embaucher, former et retenir dans l'organisation est préférable. Mais le point crucial, c'est de le retenir. C'est cela qui est le plus important. Le fait de le retenir. Et il n'y a rien qui prouve qu'il y ait une grande différence selon l'endroit où l'employé a reçu sa formation.

**M. Lonsdale:** Est-ce que votre industrie se prêterait à ce que l'on appelle la formation modulaire, ou spécifique? Qui consiste non pas à prendre un technicien qui aurait toutes les spécialités requises, mais à prendre cinq techniciens qui ont un ensemble de spécialités qui contribuerait à la productivité de la compagnie? C'est ce qu'on appelle la formation modulaire, ou la formation spécifique à l'emploi, où un individu est formé pour accomplir une tâche spécifique. On fait référence à l'intégrer au processus de production aussi rapidement que

*[Text]*

improve his training to the point where he can run the operation or run the section in which he is working. I do not know how that would apply specifically to your industry—but to other industries. Have you had any experience with modular or what they call—the best way I can describe it is as job-specific training; or mini-skills, I guess, is the other term they use.

**Mr. P. J. Kennedy (Manager, Services Planning CADAPSO):** Yes. We have not used exactly those terms, but do have experience with modular, or job-specific training four or five of the various job types we have. One relates to data-processing operations. We provide what are called mini-courses there, related to on-the-job. They take some period of a working day off, a small period of an hour or two, on a regular basis, and improve a skill. That is something our industry as a whole and our company specifically has used. Again, job-specific is the program Mr. Beairisto referred to, the programming school we are running, which is a six to eight-week program. The people come out the end able to function as . . .

**Mr. Lonsdale:** Do you continue that training from there on, or are they just assigned to that task and that is all they do?

**Mr. Beairisto:** No, the opportunities in the industry are expanding too quickly. You have to continue to allow them to develop. To some extent it depends on the individual, in that some individuals, once they get into a certain line, want to expand only in that area and not to go into dramatically new technologies, but other people like to shift technologies. The emergence of a whole new technology stream, such as the mini-computer of a few years ago, or the micro-computer or home computer, tends to bring with it a wave of new people who get excited about that technology and come into the industry in that area. You do not get a large number of people who are already in the industry wanting to get themselves retrained into that. They seem to be happy with that, although you really have to be very adaptive to do whichever the employee wants to do, because if you will not do it, then he will go and find somebody else who is quite prepared to make the investment in it, if he has any kind of a track record whatsoever.

**Mr. Lonsdale:** On page 7, at the bottom, you make reference to the lack of information; there should be more information on "the success that graduates from specific post-secondary programs within specific institutions have had in obtaining employment within their chosen field". You make particular reference to co-operative education and how successful the people in those programs have been in securing employment.

Have you had any experience with co-operative education? Do you see it as perhaps one of the answers to at least getting the hands-on training which is necessary to provide you with an individual at the end of his educational stream who is

*[Translation]*

possible. A chacune des étapes, il peut améliorer sa formation au point qu'il peut assurer le déroulement de l'opération ou le fonctionnement de sa section. Je ne sais pas si cela pourrait s'appliquer de façon spécifique à votre industrie, mais aux autres industries. Avez-vous fait l'expérience de cette formation modulaire, cette formation spécifique à l'emploi, c'est la meilleure description que je puisse en faire.

**M. P. J. Kennedy (directeur, Planification des services, CADAPSO):** Ce ne sont pas exactement les termes que nous utilisons, mais nous avons une certaine expérience de la formation modulaire ou spécifique à l'emploi, dans quatre ou cinq des différents types d'emplois que nous avons. L'un est lié au traitement des données. Nous offrons ce que nous appelons des mini-cours dans ce domaine, liés à l'expérience au travail. Les employés utilisent une partie de la journée de travail, une heure ou deux, régulièrement, pour améliorer un domaine d'expertise. C'est une chose qu'on utilise dans notre compagnie spécifiquement, et dans l'industrie dans son ensemble. Le programme dont parlait M. Beairisto, l'école de programmation qui est un programme de six à huit semaines, est un programme spécifique à l'emploi. Quand ils en sortent les étudiants sont immédiatement capables de fonctionner dans l'entreprise.

**M. Lonsdale:** Est ce que vous poursuivez leur formation à partir de là, ou est ce que vous les affectez à une tâche et il ne font plus que cela?

**M. Beairisto:** Non. Dans notre industrie, les occasions augmentent trop rapidement. Il faut continuellement leur permettre de développer leurs compétences. Dans une certaine mesure, tout dépend de l'individu; certaines personnes préfèrent rester dans un certain domaine une fois qu'elles s'y sont familiarisées et ne pas s'aventurer dans des technologies spectaculairement nouvelles; d'autres aiment changer de technologie. L'apparition de tout un nouveau domaine de technologie, telle que celle des mini-ordinateurs il y a quelques années, ou des micro-ordinateurs ou des ordinateurs domestiques, tend à susciter tout une vague de nouveaux employés qui sont très intéressés par cette technologie et entrent dans l'industrie pour travailler dans ce domaine. Mais il n'y a pas beaucoup de gens qui soit déjà dans l'industrie et qui veulent se recycler. Ces gens-là semblent satisfaits de ce qu'ils font, bien qu'il faille toujours s'adapter à ce que veut faire l'employé faute de quoi il s'en ira chez quelqu'un d'autre, qui soit prêt à faire l'investissement, s'il en vaut la peine.

**M. Lonsdale:** Au bas de la page 7, vous faites référence au manque d'information: «On devrait avoir davantage d'information sur la mesure dans laquelle les diplômés de certains programmes post-secondaires spécifiques dans certaines institutions spécifiques réussissent à trouver un emploi dans leur domaine d'expertise». Vous faites référence en particulier à l'éducation coopérative et à la mesure dans laquelle les étudiants ayant suivi ces programmes réussissent à trouver un emploi.

Avez-vous fait l'expérience de l'éducation coopérative? La considérez-vous comme l'un des moyens d'avoir votre mot à dire dans le processus de formation qu'il vous faudrait pour qu'au bout du compte vous ayez un individu qui possède non



## [Texte]

educated not only in theory and to the level you want him, but has also had the work experience which would bring him into your productive stream as quickly as possible, without having to wait for him to get two or five years of experience.

• 1050

**Mr. Beairsto:** Clearly we do, and earlier in the brief I indicated that we wish more universities would adopt that type of program because it really does address exactly what you are pointing out. Perhaps Mr. Marshall can give you a feeling of the number of those students that we use continually as part of our company.

**Mr. Marshall:** We have been exposed to the program, we have used such people for 10 years. In 1971 we had in the order of 10 people. Our company then had a population of about 400. Today we employ 1,400 and we use 30 to 35 such students throughout the course of the year, and we plan to increase that.

**Mr. Beairsto:** That is before they graduate. The demand for those particular students at graduation time is the highest, I think, coming out of any program.

**Mr. Lonsdale:** Do you usually hire the individuals that have worked under the co-operative system in your program?

**Mr. Beairsto:** If we can.

**Mr. Lonsdale:** If somebody else steals them away with a higher wage, you lose them. Or, whatever . . .

**Mr. Beairsto:** Yes, that is right—whatever.

**Mr. Lonsdale:** Perhaps because of the location where they might want to live, or something.

**Mr. Beairsto:** Yes.

**Mr. Lonsdale:** That is all, Mr. Chairman.

**Le président:** Merci monsieur Lonsdale.

Est-il possible de demander au gouvernement, à travers ses programmes, de préparer le personnel nécessaire pour le genre de travail que vous voulez leur demander? Vous dites dans votre mémoire que votre expérience avec le gouvernement n'a pas été très positive. Que reprochez-vous exactement aux programmes du gouvernement? Est-ce une préparation trop générale? Effectivement, le rôle du gouvernement n'est-il pas de donner une préparation générale, et vous votre rôle, de donner une préparation plus particulière aux genres d'emplois dont vous avez besoin?

**Mr. Beairsto:** The difficulty I have in addressing that question is that I do not profess to be an expert in understanding the objective of the particular government programs, and what the motivation of the government was in developing the programs. I am comfortable in reporting back what the success in our industry has been and if the objective was to address any of the problems in our industry, then, it is difficult to be critical of the program. We cannot point to any specific thing

## [Traduction]

seulement la formation théorique au niveau requis, mais aussi l'expérience pratique qui lui permettrait d'être productif aussi rapidement que possible sans avoir à attendre qu'il ait acquis de deux à cinq ans d'expérience.

**M. Beairsto:** Il est bien évident que c'est ce que nous faisons: tout à l'heure dans mon mémoire j'ai indiqué que je souhaiterais qu'il y ait davantage d'universités qui adoptent ce genre de programme parce qu'ils répondent exactement aux besoins que nous indiquons. Peut-être que M. Marshall peut vous donner une idée du nombre d'étudiants sortis de ces programmes et dont nous utilisons les services de façon continue dans notre compagnie.

**M. Marshall:** Nous connaissons ce programme et nous en embauchons les étudiants depuis dix ans. En 1971, nous en avions 10. À cette époque il y avait environ 400 employés dans la compagnie. Aujourd'hui nous avons 1,400 employés, nous utilisons de 30 à 35 étudiants de ces programmes dans le cours d'une année et nous avons l'intention d'augmenter leur nombre.

**M. Beairsto:** Vous parlez là des étudiants avant qu'ils aient obtenu leur diplôme. Je crois qu'une fois qu'ils ont obtenu leur diplôme ces étudiants sont de loin les plus en demande, par rapport à ceux qui sortent des autres programmes.

**M. Lonsdale:** Est-ce qu'en général vous embauchez les personnes qui ont travaillé pour vous dans le cadre de ce programme coopératif?

**M. Beairsto:** Quand c'est possible.

**M. Lonsdale:** Si quelqu'un d'autre vous les vole en leur offrant un salaire plus élevé, vous les perdez, ou quoi?

**M. Beairsto:** C'est exact.

**M. Lonsdale:** Peut-être à cause de l'endroit où il voudrait vivre ou quelque chose de cet ordre.

**M. Beairsto:** Oui.

**M. Lonsdale:** C'est tout, monsieur le président.

**The Chairman:** Thank you Mr. Lonsdale.

Would it be possible to ask the government to train the skilled workers that you need for the type of jobs you offer, through the existing programs? You state in your brief that your experience with government programs has not been very successful. What are exactly their shortcomings, in your opinion? Is it that the training is too general in nature? Indeed, is it not the role of the government to provide a fairly general training and the role of the employer to provide a training that may be more specific to his needs?

**M. Beairsto:** La difficulté que j'ai à répondre à cette question est que je ne prétend pas être un expert dans ce que sont les objectifs des programmes gouvernementaux, ni dans les raisons qui ont amené le gouvernement à les mettre sur pied. Ce que je peux faire, c'est de vous rapporter la mesure dans laquelle ils ont été couronnés de succès dans notre industrie, mais si leur objectif n'était pas de répondre aux problèmes de notre industrie, alors il est difficile de critiquer

[Text]

that got in the way of doing that. The different programs had different weaknesses from the point of view of helping our industry address our specific problems. Do you want to expand on that?

• 1055

**Mr. Kennedy:** No, I have nothing to add.

**Le président:** En fait, je ne vous demande pas de porter un jugement sur les politiques gouvernementales... Ce que vous semblez faire dans votre mémoire, c'est reprocher aux programmes du gouvernement de ne pas être adéquats, et de ne pas préparer les personnes à occuper des postes dans les activités dont vous avez parlées. Je vous demande ceci: ne croyez-vous pas que les programmes du gouvernement doivent être généraux, accessibles à la population en général? Et si vous de votre côté, vous avez un programme spécifique, les compagnies ne devraient-elles pas préparer les personnes à occuper des postes donnés?

**Mr. Beairsto:** I am not at all sure what you mean by...

**The Chairman:** Specific training?

**Mr. Beairsto:**... specific versus general training.

**The Chairman:** It has to be made by the industry, not by the government. —

**Mr. Beairsto:** First of all, I guess I basically agree with you in that the success we have seen has been more to the government providing good information on which people can make intelligent decisions, and then leaving it between the individual and education institutions and the companies to play their respective roles in that, and not having the government trying to facilitate that somehow or other in a way in which I am not quite sure what the objective would be. In terms of your specific question about whether the government should do generalized training versus the specific training of a company, I guess my question would relate to what kind of generalized training the government would want to do that does not relate to the needs of a company, whether it be our company or some other company. I do not know.

I guess we tend to look to the educational institutions, that within the resources they have available they would address the educational requirements to society. But companies also have an obligation, and if there is the role of government in that equation, other than the type of funding role they have for educational institutions, it is a role of providing information so the various parties are making the most intelligent decisions they can. Those programs, although it is still early, indicate they might in fact be successful at achieving just that.

Experience with programs where there is direct money flow from the government to industry to achieve some objective does not appear to have met any of our problems. I hesitate to say whether they have met any of the objectives of the government because I do not know the objectives of the government, but they do not meet any particular objectives we have.

[Translation]

les programmes en question. Et il n'y a rien de spécifique qui empêche de le faire. Les divers programmes ont des faiblesses diverses du point de vue des problèmes spécifiques de notre industrie. Voulez-vous élaborer?

**M. Kennedy:** Non, je n'ai rien à ajouter.

**The Chairman:** In actual fact, I am not asking you to judge government policy... What you seemed to be doing in your brief, was to dismiss the government programs as inadequate to train the students to the positions and the activities which you have been mentioning. Let me ask you this: Don't you think that government programs should be general in nature, accessible to people in general? And if you have a specific program, isn't it the role of the companies to train people for specific positions?

**M. Beairsto:** Je ne suis pas sûr de comprendre ce que vous voulez dire par...

**Le président:** Formation spécifique?

**M. Beairsto:** Formation spécifique par rapport à formation générale.

**Le président:** C'est à l'industrie de le faire, pas au gouvernement.

**M. Beairsto:** Tout d'abord, je pense que je suis d'accord avec vous sur le fait que, là où les efforts du gouvernement sont couronnés de succès, c'est quand il fournit de bonnes informations qui permettent de prendre des décisions intelligentes, laissant ensuite aux industries, aux institutions d'enseignement et aux compagnies le soin de jouer leurs rôles respectifs et non pas quand le gouvernement essaye de faciliter le processus d'une façon dont je ne sais pas trop quel serait l'objectif. Pour répondre à votre question spécifique, à savoir est-ce que le gouvernement devrait assurer la formation générale tandis que les compagnies assureraient la formation spécifique, je pense que ma question aurait trait aux besoins d'une compagnie, qu'il s'agisse de la nôtre ou d'une autre compagnie. Je ne sais pas.

Je suppose que nous avons tendance à présumer que les institutions d'enseignement devraient avoir les ressources nécessaires pour répondre aux besoins en éducation de la société. Mais les compagnies ont également une obligation et si le gouvernement a un rôle dans cette équation, autre que celui de financer l'enseignement, c'est celui de fournir des informations. De cette façon-là, chacune des différentes parties prend les meilleures décisions possibles. Bien qu'il soit encore un peu tôt pour en juger, il se pourrait bien que ces programmes réussissent précisément à réaliser cet objectif.

Dans notre expérience, les programmes qui impliquent un influx direct d'argent du gouvernement à l'industrie pour réaliser un certain objectif, ne semblent pas avoir résolu un seul de nos problèmes. J'hésite à dire qu'ils ont réalisé les objectifs du gouvernement parce que je ne sais pas quels sont les objectifs du gouvernement, mais ils ne répondent en tout cas certainement pas à nos objectifs à nous.

*[Texte]*

**Le président:** Est-ce qu'on utilise suffisamment votre organisme pour préparer les politiques gouvernementales? Est-ce que vous avez des suggestions à nous faire, de manière à utiliser davantage vos groupes pour pouvoir répondre aux besoins de la société actuelle, tels que vous les décrivez dans votre mémoire? Est-ce que, tout en étant très franc, vous croyez qu'on devrait utiliser davantage vos services?

**Mr. Beairsto:** I think the very existence of your task force is an extremely positive step. This type of exchange, I think, is very valuable. I encourage it. I encourage more things like this. I think your presence here is an extremely positive step and, no, I do not think there has been enough of it. So I say, yes, we should have more, but I think I am in the wrong forum to hammer on that, because you are the best evidence I have seen in quite a while of trying to do it.

• 1100

**The Chairman:** But you think we could do more than that?

**Mr. Beairsto:** Certainly. We tend to operate too much in a vacuum on both sides of it.

**The Chairman:** David.

**Mr. Orlikow:** You have indicated that you had to recruit 50 highly skilled professionals from overseas last year. I presume the same is true of a number of other companies in your field?

**Mr. Beairsto:** Yes.

**Mr. Orlikow:** Given the fact that we have about 800,000 to 900,000 unemployed and that the economic prospects for the country are, to say the least, not very positive for the next year or two, it seems to me that the people of Canada are going to look with a good deal of disfavour at, on the one hand, the requirement for the country to carry a large number of people on unemployment insurance or, worse than that, on welfare, and, on the other hand, our being busy recruiting people with skills that we do not have here, while we are, at the same time, spending something in the neighbourhood of \$700 million or \$800 million a year on manpower training. It would seem to me, if you put these facts together, that we can only come to the conclusion that there is something fundamentally wrong with our system or systems for training the skilled manpower we need.

**Mr. Beairsto:** There is a premise in there that the individual does not have a very major say in precisely what he or she does with his or her career. I suspect that a large number of the people who are in the numbers of unemployed have no interest in making the kind of investment that would be necessary to get cross-trained into the industry that we are in—with the technology. They either do not have the aptitude, do not have the interest, or could not personally make the investment. All I am trying to envisage is that there is another dimension that is very hard to address, and that is the career aspirations, aptitude, interest of the individual who is seeking employment. That is about all I could add to your list. Other than that, I agree with everything you said.

*[Traduction]*

**The Chairman:** Do you make sufficient use of your company to prepare the government policies? Do you have any suggestions to make so that we may make more use of groups such as yours in order to better respond to the needs of present day society as you describe them in your brief? To be quite frank, do you think we should use your services more and more often?

**M. Beairsto:** je pense que l'existence-même de ce groupe de travail est un pas extrêmement important. Ce genre d'échange est extrêmement utile. Je l'encourage et j'encourage d'autres échanges de ce genre. Je pense que votre présence ici aujourd'hui est un pas très positif. Et non, je ne crois pas qu'il y en a eu suffisamment. Je pense donc qu'en effet, nous devrions en avoir davantage, mais je m'adresse sans doute à des convaincus car vous nous prouvez la preuve la plus claire que vous essayez de le faire.

**Le président:** Mais vous pensez que nous pourrions faire davantage?

**M. Beairsto:** Certainement. D'un côté comme de l'autre, nous n'avons que trop tendance à fonctionner dans un vacuum.

**Le président:** David.

**M. Orlikow:** Vous nous avez dit que vous aviez du recruter 50 professionnels hautement qualifiés de l'étranger l'année dernière. Je présume que les autres compagnies dans votre domaine en font autant.

**M. Beairsto:** Oui.

**M. Orlikow:** Etant donné que nous avons entre 800 000 et 900 000 personnes sans emploi au pays, et que les perspectives économiques ne sont pas très positives, c'est le moins qu'on puisse dire, pour les deux prochaines années, il me semble que les canadiens ne vont pas voir d'un très bon œil que d'une part le pays maintienne un grand nombre de gens à l'assurance-chômage, ou pire au bien-être social, pendant que d'autre part vous recrutez des gens qui ont des spécialités qui n'existent pas ici tandis que dans le même temps nous dépensons aux environs de 700 à 800 milliards de dollars par an pour former de la main-d'œuvre. Il me semble que si on considère ces faits tous ensemble, on ne peut qu'en conclure qu'il y a quelque chose de fondamentalement malsain dans notre système de formation de la main-d'œuvre spécialisée dont nous avons besoin.

**M. Beairsto:** Vous présumez que l'individu n'a pas grande voix au chapitre quant à savoir ce qu'il ou elle veut faire de sa carrière. Je pense qu'une bonne partie des personnes qui sont au chômage ne sont pas disposées à faire le genre d'investissement qui leur permettrait d'acquérir une nouvelle formation dans notre industrie telle qu'elle est avec toute la technologie. Ces gens-là ont ou n'ont pas l'aptitude nécessaire, ils ne sont peut-être pas intéressés, ou ils ne veulent pas faire l'investissement personnel que ça représente. Ce que j'essaie de dire c'est qu'il y a une autre dimension qu'il est très difficile d'appréhender, et je parle ici des aspirations de carrières.



[Text]

**Mr. Orlikow:** But we are spending a lot of money, we have a lot of people who are training, some of it is paid for by the federal government, some of it is paid for by provincial governments, a lot of it is paid for by people themselves. So somehow we are not training the people . . . From everything that we can gather, yours is a field that is going to expand at a very rapid rate. It would seem to me that we should be making efforts to try to fill the needs of your industry, to match the people who are unemployed, or the people who will be unemployed as they come out of our schools, and to encourage them and direct them into your field.

You say that co-operative programs have been helpful in providing experienced professionals, but only a few universities have adopted this type of program. I am wondering what kinds of discussions have been held between your industry—I do not mean just your company, but also the delegation that was here before you, and I am sure there will be more coming today—how much discussion has there been between you and the universities, or you and the community colleges, to encourage them to design courses, to offer courses, which would put within your reach people who are not trained in the skills you need immediately but have the fundamental basic knowledge required.

• 1105

**Mr. Beairst:** I would like Paul to address that because he has had more experience on that. I would specifically request that he address it separately for community colleges and for universities because I think our experience is not the same and therefore it would not be particularly suitable . . .

**Mr. Orlikow:** Let us take them one at a time then.

**Mr. Beairst:** Okay.

**Mr. Kennedy:** My most direct experience is with Sheridan College, which is closest, and with Ryerson. I sit on the advisory committees for both of those for computer science or data processing. The committees have urged the faculty at both those institutions to investigate co-operative programs. The faculties have responded to the extent they can but they are getting no funding support from the institutions to do that in terms of the increased faculty and support staff that is needed to make a co-operative program happen.

**Mr. Orlikow:** So you are saying you are not getting support from the institutions. That means, I presume, the institution is not getting support from government.

**Mr. Kennedy:** I cannot conclude that one way or the other.

**Mr. Orlikow:** So this is true of Sheridan College and of Ryerson.

**Mr. Kennedy:** Yes.

**Mr. Orlikow:** Have you discussed increased funding for the institutions for co-operative training with the federal Department of Employment and Immigration?

[Translation]

**M. Orlikow:** Mais nous dépensons beaucoup d'argent, nous avons beaucoup de gens en cours de formation, une partie de ces cours est payée par le gouvernement fédéral, et une partie est payée par le gouvernement provincial; une grande partie est payée par les gens eux-mêmes. Et il semble que nous ne leur offrons pas de formation . . . D'après ce que je peux comprendre, votre domaine va se développer très rapidement. Il me semble que nous devrions nous efforcer de satisfaire aux besoins de votre industrie, de sélectionner les gens qui sont au chômage ou ceux qui seront au chômage quand ils sortiront de nos écoles, et de les encourager, de les orienter vers votre domaine.

Vous dites que les programmes coopératifs ont été utiles à fournir des professionnels expérimentés, mais qu'il n'y a qu'un petit nombre d'universités qui ait adopté ce genre de programme. Je me demande quel genre de discussions il y a eu entre votre industrie (et je ne veux pas dire seulement votre compagnie, mais aussi la délégation qui vous a précédé ici, et je suis sûr qu'il y en aura d'autres aujourd'hui) combien de discussions il y a eu entre vous et les universités, ou vous et les collèges communautaires pour les encourager à concevoir des cours, à offrir des cours, qui mettraient à votre portée des gens qui n'ont pas la formation dont vous avez immédiatement besoin, mais qui ont la connaissance fondamentale requise.

**M. Beairst:** J'aimerais que Paul réponde à cette question parce qu'il a plus d'expérience que moi sur le sujet. Spécifiquement, j'aimerais qu'il donne deux réponses séparées, l'une pour les collèges communautaires et l'autre pour les universités parce que je crois que notre expérience n'est pas la même et ne serait donc pas appropriée.

**M. Orlikow:** Prenons-les donc l'un après l'autre.

**M. Beairst:** D'accord.

**M. Kennedy:** Mon expérience la plus immédiate a été celle que j'ai eue avec le collège Sheridan, qui est le plus proche, et avec Ryerson. Je siège sur le comité consultatif de ces deux collèges, pour les sciences des ordinateurs ou l'informatique. Les comités ont recommandé à la faculté de ces deux institutions de se renseigner sur les programmes coopératifs. Les facultés ont répondu dans la mesure où elles peuvent le faire, mais elles n'ont aucun appui financier de la part des institutions, pour faire face au personnel supplémentaire, enseignant et non-enseignant qu'il faudrait embaucher pour que ce soit possible.

**M. Orlikow:** Vous dites en fait que vous n'avez pas l'appui des institutions. Ce qui veut dire, j'imagine, que l'institution n'a pas l'appui du gouvernement.

**M. Kennedy:** Je ne peux pas tirer de conclusions d'un côté ou de l'autre.

**M. Orlikow:** Donc, c'est vrai de Sheridan et de Ryerson.

**M. Kennedy:** Oui.

**M. Orlikow:** Avez-vous discuté de la possibilité d'augmenter le financement de ces institutions pour la formation coopérative, avec le ministère fédéral de l'emploi et de l'immigration?

## [Texte]

**Mr. Kennedy:** We have not, no.

**Mr. Orlikow:** Or with the provincial department?

**Mr. Kennedy:** No.

**Mr. Beairsto:** I do not believe anyone in the industry has taken that particular approach of going beyond the institution back to the provincial government and lobbying at that level.

**Mr. Orlikow:** The institutions only have the funds that have been given to them for the year and if they are to increase the assistance or the funding for your type of program, or any type of program, in any major way, they would have to cut back on something else. It would seem to me that if we have this tremendous need—and I am convinced that there will be a tremendous shortfall in the next five to ten years, even more serious than it is at the present time—that the governments have to be convinced that the funding they have allocated for the institutions simply is not sufficient to meet the needs.

Would it be feasible to do this kind of work with any other university or community college—well, Ryerson is the only polytech—but would it be feasible to have the program extended to any other community colleges in the metropolitan Toronto area?

**Mr. Kennedy:** The only one that I am aware of that has a co-operative program related to data processing is Mohawk in Hamilton. Perhaps Brian can comment further on that. We have hired extensively and used that co-operative program, I understand.

**Mr. Beairsto:** Would you care to address the universities?

**Mr. Kennedy:** I am not prepared to talk about the same kind of programs in universities.

**Mr. Orlikow:** Is there any co-operative program with the universities?

**Mr. Kennedy:** Yes, Waterloo is certainly renowned throughout the country.

**Mr. Orlikow:** You have two universities in metropolitan Toronto that are among the largest universities in Canada, the University of Toronto and York University. Have you had any discussions with them?

**Mr. Kennedy:** None that I know of.

**Mr. Orlikow:** Should you?

**Mr. Beairsto:** I think there has been some exposure between the industry and the universities through various forms. Typically, I would say that the attitude that has been conveyed, rightly or wrongly, has not been one that the universities appear to be seeking the opinion of industry in terms of how they should structure their programs.

• 1110

At the base of all of that is fundamental discussion that has been around for a long time as to difference between education and training, the role of the university in providing that, and whether the university really should not be providing an education and leaving it to industry to do the training for the specific job skills. With community colleges, there is not that problem. Community colleges—maybe it is the way they were structured initially—always saw themselves as being in the

## [Traduction]

**M. Kennedy:** Non, nous ne l'avons pas fait.

**M. Orlikow:** Et avec le ministère provincial?

**M. Kennedy:** Non plus.

**M. Beairsto:** Je ne pense pas que quiconque dans l'industrie soit allé au-delà de l'institution faire du lobby après du gouvernement provincial.

**M. Orlikow:** Les institutions ne disposent que des fonds qu'elles ont reçu pour l'année et si on leur demande d'augmenter leur financement ou leur assistance pour le genre de programme dont vous parlez, ou pour n'importe quel autre programme, elles doivent couper dans autre chose. Il me semble que si nous avons un tel besoin, et je suis convaincu qu'il y aura pénurie terrible d'ici cinq ou dix ans, encore plus grave que maintenant, il faut convaincre les gouvernements que le financement qu'ils accordent aux institutions est insuffisant à assurer les besoins.

Est-ce qu'il serait possible de faire le même genre de travail avec d'autres universités ou collèges communautaires (Ryerson est la seule polytechnique) mais serait-il possible d'étendre le programme à d'autres collèges communautaires dans la région du Toronto métropolitain?

**M. Kennedy:** Le seul auquel je puisse penser qui ait un programme coopératif touchant à l'informatique, est le collège Mohawk à Hamilton. Brian a peut-être d'autres commentaires à faire. Je crois que nous avons beaucoup embauché chez eux, et utilisé leur programme coopératif.

**M. Beairsto:** Voulez-vous parler des universités?

**M. Kennedy:** Je ne suis pas préparé à parler du même genre de programmes dans les universités.

**M. Orlikow:** Y a-t-il des programmes coopératifs avec les universités?

**M. Kennedy:** Oui, Waterloo a une réputation qui n'est plus à faire dans tout le pays.

**M. Orlikow:** Dans le Toronto métropolitain, vous avez deux universités qui sont parmi les plus grandes au Canada, l'université de Toronto et celle de York. Avez-vous eu des rencontres avec eux?

**M. Kennedy:** Non, pas que je sache.

**M. Orlikow:** Ne devriez-vous pas le faire?

**M. Beairsto:** Je crois qu'il y a eu certains contacts entre l'industrie et les universités. En général, je dirais que l'impression que nous en avons retiré, c'est que les universités ne semblent pas vouloir rechercher l'opinion de l'industrie pour savoir comment structurer leurs programmes.

A la base de tout cela, on retrouve la question fondamentale de savoir quelle est la différence entre l'éducation et la formation le rôle de l'université dans l'une et dans l'autre, et la question de savoir si les universités ne devraient pas offrir l'éducation et laisser à l'industrie le soin de faire la formation pour des spécialités particulières. On n'a pas ce problème avec les collèges communautaires. C'est peut-être à cause de la façon dont ils ont été structuré à l'origine, mais ils se sont

[Text]

business of training, creating the skills that were needed in the job market. There was very little question about that. There certainly is a lot of question about that at the university level, and I think that attitude has influenced how much effort anyone in industry wants to spend having that philosophical debate with universities. That is the way they perceive their role. We have more pressing problems than to try to change their attitude on that point.

**Mr. Orlikow:** But without taking sides, there is a very important question, and that is how much should our educational institutions, whether they be the universities or the community colleges, be involved in helping to train a person if the training is so narrowly geared that if, for example, a person is trained at a community college, at considerable public expense, in a specific technique which somebody in your industry or another industry is using now but may not be using five years from now or three years from now, then a person has to start all over again. It is really expecting a great deal from a government-funded organization to be involved in that kind of training.

**Mr. Beairsto:** Yes. I cannot speak for other industries, but in our industry the evidence over the past decade has been that these individuals who enter with, as you would define it, maybe relatively narrow skills, are quite able, within the structure of the organization, to expand those skills, to learn other skills, to move with the technology and not become obsolete. The challenge is in getting them into the flow to start with. We have people who have moved out of an area where they really knew only how to mount or reel a tape on a computer when they started, but they knew how to do that, and they have moved out of that into much, much more technical jobs. They could do it one step at a time. So although I appreciate the fear you are talking about, the evidence in our industry has been once they get into the industry, keeping up with the industry is a challenge the companies have been able to cope with.

**The Chairman:** We will end this exchange with these important questions and answers. We will use your brief and your comments not only as a guide, we will use them to prepare our report at the end of June. Thank you, gentlemen, for your presence here.

**Mr. Beairsto:** Once again, on behalf of CADAPSO, I would like to thank the task force for this invitation.

**The Chairman:** Thank you, gentlemen.

I will now ask Mrs. Margaret Wilson, representing the Ontario Secondary School Teachers' Federation, with Mr. Harley Drew, to come forward to present their views.

**Mrs. Margaret Wilson (President, Ontario Secondary School Teachers' Federation):** Thank you, Mr. Chairman. If I may, I will begin by introducing both myself and Mr. Drew.

[Translation]

toujours considérés comme ayant à remplir un rôle de formation et d'enseignement des spécialités en demande sur le marché de l'emploi. Et la question ne se pose pas pour eux, tandis qu'elle se pose certainement beaucoup au niveau universitaire. Et je pense que cette attitude est à l'origine de la quantité d'efforts que les gens dans l'industrie sont disposés à faire pour avoir une discussion philosophique avec les universités. C'est ainsi que les universités perçoivent leur rôle. Nous avons des problèmes plus pressants que d'essayer de les faire changer d'attitude sur ce point.

**Mr. Orlikow:** Mais sans prendre parti, il y a une question très importante c'est celle de savoir dans quelle mesure nos institutions d'enseignement, que ce soit les universités ou les collèges communautaires, devraient participer à la formation d'une personne si cette formation est si étroite que si elle a été donnée par un collège communautaire, aux frais de la communauté, dans une technique spécifique utilisée à l'heure actuelle par une industrie ou l'autre, mais qui risque de ne plus être utilisée dans cinq ans ou dans trois ans, si étroite donc que cette personne doit tout recommencer. C'est vraiment demander beaucoup à une organisation financée par le gouvernement, que de lui demander d'assurer ce genre de formation.

**M. Beairsto:** Oui. Je ne peux pas parler pour les autres industries, mais dans notre industrie nous avons pu constater durant la dernière décennie que les individus qui entrent avec ce que vous appelleriez des spécialités relativement étroites sont tout à fait capables, à l'intérieur de l'organisation, d'élargir leur expertise, d'apprendre d'autres spécialités, d'avancer en même temps que la technologie et de ne pas devenir obsolescents. Le défi, c'est de les mettre dans le courant dès le début. Nous avons des gens qui ont quitté un domaine où tout ce qu'ils savaient faire, c'était monter ou enrouler un ruban sur un ordinateur quand ils ont commencé, mais ils savaient comment faire cela, et ils ont évolué vers des emplois beaucoup plus techniques. Ils ont pu le faire étape par étape. Donc, je comprend la crainte que vous avez, mais ce que nous avons vécu dans notre industrie tend à prouver qu'une fois qu'ils sont dans l'industrie, rester au fait des changements est un défi qui est manifestement surmontable.

**Le président:** Avec ces importantes questions, et ces importantes réponses, nous allons devoir mettre fin à ce débat. Nous allons utiliser votre mémoire et vos commentaires non seulement pour nous éclairer, mais également pour rédiger notre rapport à la fin du mois de juin. Je vous remercie messieurs d'avoir été présents parmi nous.

**M. Beairsto:** Encore une fois, au nom de CADAPSO, j'aimerais remercier le groupe de travail de cette invitation.

**Le président:** Je vous remercie messieurs.

Je demanderai maintenant à Madame Margaret Wilson qui représente l'Ontario Secondary School Teachers' Federation, ainsi que Mr. Harley Drew, de venir à la table faire leur présentation.

**Mme Margaret Wilson (présidente, Ontario Secondary School Teachers' Federation):** Je vous remercie, Monsieur le président. Si vous le permettez, je commencerai par me présenter et présenter M. Drew.



[Texte]

**The Chairman:** Yes.

**Mrs. Wilson:** I am President of the Secondary School Teachers' Federation, and I am an English teacher. Mr. Harley Drew is Co-ordinator of Cooperative Education for the Nipissing Board of Education. To place that geographically, it is the area surrounding North Bay. He served his apprenticeship with Bristol Aerospace Limited. He is one of what we used to call immigrants; I understand they are now offshore imports—as a journeyman tool and die maker for 20 years. He is now in his 19th year of teaching. He is a top machine-shop drafter and has a degree in geography and history. I am prepared to answer general questions and some specifics, because I have done a fair bit of work in this area. But if you want to get very specific about some of the co-operative programs which exist in the province right now, I will turn the questions over to Mr. Drew.

• 1115

OSSTF represents approximately 36,000 teachers in the publicly-supported secondary schools of Ontario. Our organization is one of the five affiliates of the Ontario Teachers' Federation.

The Ontario Secondary School Teachers' Federation is grateful to the parliamentary task force for providing an opportunity to express our deep concern with respect to the plight of a significant number of secondary school graduates who are unable to find meaningful, long-term employment.

It is indeed, ironic that at a time when thousands of young people between the ages of 18 and 25 are out of work, industry is unable to reach full productive capacity because of a shortage of skilled workers. Despite massive funding over the past 20 years, through aid to provincial educational systems and Canada Employment programs, young people are denied access to skilled jobs simply because much of the training required cannot be institutionalized and many of the employers who could provide it refuse to do so.

Education is often criticized for failing to prepare adequately its students for the requirements of today's world. Given the fact that the world is changing at an unprecedented rate and that education has a largely reactive role vis-à-vis societal needs, it is not surprising. The problem is compounded when segments of the society which education is supposed to serve cannot or will not identify what needs are to be served. As a teachers' federation, we have expended considerable effort and resources in attempting to identify problem areas and to predict the future direction which education should take if it is to fulfil the several roles assigned to it.

We do recognize, Mr. Chairman, our role as motivators of students and advisers of students, and the critical place of the secondary school in the continuing of a student's education.

[Traduction]

**Le président:** Oui.

**Mme Wilson:** Je suis la présidente de la Secondary School Teachers Federation, et je suis professeur d'anglais. Mr. Harley Drew est le coordinateur de l'éducation coopérative pour la commission scolaire de Nipissing. Pour que vous puissiez le situer géographiquement, c'est la région qui entoure North Bay. Il a fait son apprentissage avec Bristol Aerospace Limited. Il est ce qu'on appelait autrefois un immigrant. Je crois comprendre qu'aujourd'hui on l'appellerait une importation d'outremer. Il a été ouvrier outilleur pendant vingt ans et il en est aujourd'hui dans sa dix neuvième année d'enseignement. Il est concepteur de machines-outils et il a un diplôme en géographie et en histoire. Je suis prêt à répondre aux questions d'ordre général et à certaines questions plus précises parce que j'ai fait pas mal de travail dans ce domaine. Cependant, si vous souhaitez des renseignements vraiment très précis au sujet des programmes coopératifs en vigueur dans la province maintenant, je céderai plutôt la parole à M. Drew.

La FPESO représente environ 36,000 enseignants des écoles publiques secondaires de l'Ontario. Notre organisme est l'une des cinq associations affiliées à la Fédération des enseignants de l'Ontario.

La Fédération des professeurs d'écoles secondaires de l'Ontario remercie le Groupe de travail parlementaire de lui donner l'occasion d'exprimer ses préoccupations quant aux problèmes des nombreux diplômés d'écoles secondaires qui sont incapables de trouver un emploi convenable à long terme.

Il est en effet ironique qu'à une époque où des milliers de jeunes entre 18 et 25 ans sont sans travail, l'industrie soit incapable de produire à plein rendement en raison d'une pénurie de main d'œuvre spécialisée. Malgré un financement massif depuis une vingtaine d'années par le biais de l'aide aux systèmes provinciaux d'éducation et des programmes de formation du Canada, les jeunes n'ont pas accès aux emplois spécialisés tout simplement parce qu'il est impossible d'institutionnaliser une bonne partie de la formation et qu'un grand nombre d'employeurs qui pourraient assurer cette formation refusent de le faire.

On reproche souvent au système d'instruction de mal préparer les élèves à affronter les réalités de la vie. Comme le monde change maintenant à un rythme inconnu jusqu'ici et que l'instruction joue un rôle de réaction devant les besoins de la société, cela n'a rien d'étonnant. Le problème s'accroît quand les secteurs de la société que l'instruction est censée desservir ne peuvent pas ou ne veulent tout simplement pas reconnaître les besoins. En tant que fédération d'enseignants nous avons fait de grands efforts pour tâcher de cerner les problèmes et de prédire dans quelle voie l'instruction devrait s'acheminer à l'avenir afin de pouvoir jouer les rôles multiples qui lui sont dévolus.

Nous reconnaissons, monsieur le président, qu'il nous appartient de motiver les élèves et leurs conseillers et nous savons que l'école secondaire joue un rôle important au niveau de la poursuite des études.

## [Text]

But for this country to extricate itself from the morass in which it presently finds itself, immediate action as well as long-term planning must occur. Our needs might be summarized under four headings: Information Flow, Planning Mechanisms, Organizational Co-ordination and Support Systems.

**Information Flow:** Accurate national or regional data, present and projected on employment requirements in each sector of business and industry are necessary prerequisites for action.

**Planning Mechanisms:** There is a need for greater industrial involvement in establishing and providing training programs. The workplace is the only arena in which the high degree of skill development required is at all possible. At the same time, a student must move logically through an educational continuum. It is therefore desirable to involve industry, the education sector and labour in program planning.

There is a need for much more union involvement in formulating such training programs in order that the interests of both in-plant journeymen and the trainees are protected. Collective agreement provisions should and must establish the status of the training during strikes, lockouts and layoffs. These provisions should also identify journeymen to apprentice ratios and rates of pay.

**Organizational Co-ordination:** There is a need for federal-provincial, management-union liaison in identifying which trades are to be recognized for apprenticeship, and in establishing training programs curricula and competency standards for interprovincial licensing, in order to provide for workers mobility and accommodate industrial migration.

There is a need to rationalize and integrate all levels of education with business-industrial training schemes. The Memac brief presented on November 20-24, 1980, which incidentally, is worthy of comment for its fairness and incisiveness, indicates that the highest cost factor in apprenticeship training occurs during the first two years.

It would seem to us that the rationalization we are suggesting could help reduce this cost, if through some form of co-operation between industry and secondary schools these first two years could coincide with the students in-school Grade 11 and 12 years.

Apprenticeship training has usually taken four or five years. Our recommendation is that the first three or four years training be recognized as a co-operative and joint function of industry and education. In his first two years, a student would take technical courses in senior high school, containing as part of these courses, exposure to the conditions and requirements of the workplace. In the next one or two years, as his degree of specialization develops, his trade training would be shared between the workplace under journeyman supervision and an institute of higher education, such as a polytechnic or community college. Finally, in his last year the apprentice would work

## [Translation]

Mais pour que le pays se tire du bourbier où il se trouve actuellement, il faut prendre des mesures dans l'immédiat et faire aussi de la planification à long terme. Nous pouvons résumer nos besoins sous quatre rubriques: le mouvement de l'information, les mécanismes de planification la coordination de l'organisation et les systèmes de soutien.

Le mouvement de l'information; les données nationales ou régionales exactes, actuelles et extrapolées concernant les besoins en main-d'œuvre de chaque secteur des affaires et de l'industrie sont une exigence préalable nécessaire à l'action.

Les mécanismes de planification: Il faut une participation plus active de l'industrie à l'établissement et à la fourniture de programmes de formation. Le lieu de travail est le seul endroit où il soit possible d'acquérir le haut niveau de compétence exigé. En même temps, l'élève doit évoluer logiquement dans la poursuite de ses études. Il est donc souhaitable que l'industrie, le secteur de l'instruction et celui de la main d'œuvre participent tous à la planification des programmes.

Il faut que les syndicats participent beaucoup plus activement à la formulation de ces programmes de formation afin que les intérêts tant des ouvriers en usine que des stagiaires soient protégés. Il faudrait que des dispositions d'ententes collectives précisent le statut des stagiaires pendant les grèves, les *lock-out* et dans les cas de mis à pied. Il faudrait aussi que ces dispositions établissent des coefficients ouvriers-apprentis et qu'elles précisent les échelles de salaire.

Au chapitre de la coordination de l'organisation, il faut une liaison entre le niveau fédéral, le niveau provincial, la direction et les syndicats afin de savoir au juste quels métiers peuvent faire l'objet d'un apprentissage et afin d'établir des programmes de formation et des normes de compétence à l'égard de la délivrance interprovinciale de permis pour assurer un certaine mobilité aux travailleurs et pour pouvoir se plier aux exigences de la migration industrielle.

Il faut intégrer tous les niveaux d'instruction dans les programmes de formation entreprise-industrie. Le mémoire Memac présenté les 20 et 24 novembre 1980 où, soit dit en passant, on a vraiment tenté d'être juste et d'aller droit au but, montre bien que c'est au cours des deux premières années que la formation des apprentis coûte le plus cher.

Il semble bien que les mesures que nous proposons pourraient contribuer à réduire ces frais, si grâce à une collaboration entre l'industrie et les écoles secondaires ces deux premières années coïncidaient avec les onzième et douzième années d'enseignement.

La formation d'apprentis a toujours duré quatre ou cinq ans. Nous recommandons que les trois ou quatre premières années d'apprentissage deviennent un effort de collaboration entre l'industrie et le secteur de l'instruction. Au cours de deux premières années, l'élève suivrait des cours techniques à l'école secondaire dans le cadre desquels il serait exposé aux conditions et aux exigences du lieu de travail. Au cours de l'année ou des deux années suivantes, au fur et à mesure que l'élève se spécialise, sa formation serait partagée entre le lieu de travail sous la surveillance d'un journalier et un établissement d'enseignement supérieur comme le collège polytechni-

## [Texte]

in a certified factory environment under the supervision of a qualified journeyman.

• 1120

Mr. Chairman, I should add at this point that in the Province of Ontario we have begun an experiment in this area called the linkage program. Our major difficulty is figuring out what we will do in terms of finding training places with over 15,000 students already enrolled in this program in the high schools.

We also have in the city of Windsor a sandwich-style co-operative program. Co-operation exists there between the high schools, industry and the community colleges. This sort of program would, in the long haul, reduce the lead time to get journeymen on stream, ensure beneficial utilization of in-school facilities and contribute to a higher completion rate since students would be younger and not so likely to drop out in order to take low-skilled but higher-paying production jobs.

This rationalization could also involve the polytechnics and/or community colleges in the provision of the in-class portion of the post-secondary phase of apprenticeship. At this point, instruction becomes more specialized and thus should rightfully be connected to institutions of this type.

In the area of support systems, Mr. Chairman, I should state that our technical teachers represent the same age spread as journeymen in industry. Many of our technical teachers emigrated to Canada at the same time the journeymen came to Canada after the war. We therefore are looking at how we will replace those people when they retire.

There is a need to review technical teacher training from both a source and a content perspective. At present most technical teachers in the province are drawn from the ranks of the skilled trades, thus emphasizing the phenomenon mentioned by Dr. Meltz in his presentation. Should this pattern be maintained, it could amplify the current industrial crisis. Looking ahead and recognizing the effect of the present average age of 50 of in-school technical staff, it is evident that, as part of any restructuring involving continued technical education at the secondary school level, this problem of providing training and opportunity for prospective secondary school technical teachers must be addressed now.

The present Ryerson Polytechnical model would appear to be worthy of review, particularly if the content of this program were integrated through the provision of extended work experience within the program into the total framework of the training level required in order to instruct students in apprenticeship programs. This would leave control of the hands-on training in the hands of the in-plant journeymen, where it should be, and provide a high quality additional route into teaching.

This approach has several advantages. If used to provide part of the teacher intake required, it would not exacerbate the

## [Traduction]

que ou communautaire. Finalement, pendant la dernière année, l'apprenti évoluerait dans un milieu de travail normal sous la surveillance d'un ouvrier compétent.

Monsieur le président, je dois ajouter ici qu'en Ontario nous avons commencé une expérience dans ce domaine appelé le programme de liaison. La plus grande difficulté consiste à trouver des lieux de formation pour les 15,000 élèves déjà inscrits à ce programme dans les écoles secondaires.

Il existe à Windsor un programme coopératif d'encadrement bilatéral. Il y a là une collaboration entre les écoles secondaires, l'industrie et les collèges communautaires. Peu à peu, ce programme réduirait le temps nécessaire pour amener les journaliers au niveau minimum de compétence, il assurerait une bonne utilisation des installations scolaires et amènerait à un niveau plus élevé de parachèvement des études puisque les élèves seraient plus jeunes et moins disposés à abandonner leurs études pour prendre des emplois de production exigeant peu de compétence, mais mieux payés.

Ces mesures feraient éventuellement participer les collèges polytechniques ou communautaires qui pourraient dispenser une partie de l'enseignement lors de la phase post-secondaire de l'apprentissage. Dès lors, l'enseignement devient plus spécialisé et il est tout à fait indiqué qu'il soit dispensé par de tels établissements.

Dans le domaine des systèmes de soutien, monsieur le président, je dois dire que nos professeurs de technique appartiennent au même groupe d'âge que les journaliers de l'industrie. Un grand nombre de nos professeurs de technique ont émigré au Canada en même temps que les journaliers après la guerre. Nous tâchons maintenant de trouver le moyen de les remplacer lorsqu'ils prendront leur retraite.

Il faut remanier la formation du professeur de technique tant au niveau des sources qu'à celui du contenu. A l'heure actuelle, la plupart des professeurs de technique de la province sont tirés des rangs des métiers spécialisés, ce qui fait ressortir le phénomène dont parlait M. Metz dans son exposé. Si cette tendance se maintient, elle pourrait exacerber la crise industrielle actuelle. Quand on se tourne vers l'avenir et compte tenu de l'âge moyen actuel du personnel technique dans les écoles, il est évident, si on veut restructurer l'instruction technique permanente au niveau secondaire, qu'il faut se pencher dès maintenant sur le problème de la formation des futurs professeurs de technique.

Le modèle actuel de l'école polytechnique Ryerson semble digne d'intérêt surtout si le contenu de ce programme était intégré en assurant une expérience de travail prolongée dans le cadre du programme et qu'on l'insérât dans la formation exigée afin de dispenser l'enseignement aux élèves qui sont en apprentissage. La formation sur le tas resterait l'apanage des ouvriers de l'usine, ce qui devrait être de toute façon et ouvrirait une voie vers la formation d'enseignants compétents.

Cette approche comporte bien des avantages. Si on l'utilise pour obtenir une partie des enseignants nécessaires, il n'y



**[Text]**

shortage of skilled help already present. It would eliminate any need to consider subsidizing wages to offset the substantial difference between the rates of pay for the journeyman and the fledgling teacher. No loss of seniority—a serious barrier to present recruitment—would be involved for the entrant, since it would be his or her first job. It could provide, through extension, ease of upgrading in relevant fields for those presently in teaching or who chose to enter after achieving journeyman status.

The federation applauds the initiatives undertaken by the federal and provincial governments in assisting—through such organizations as the Canadian Tooling Manufacturing Association, the Canadian Machine Builders Association and the Machinery and Equipment Manufacturing Association of Canada—in the promotion of apprenticeship training plans. However, we note with concern that the number of co-operating companies is small in relation to the problem. It is our view that, unless businesses and industries voluntarily undertake to initiate the long-term training which only they are equipped to provide, a nationally administered grant-levy system must be imposed. If, as proposed, secondary school technical programs are to be functional components in the preparation of students for entry into the skilled trades, as has been recognized by the Ontario government, it would seem to us appropriate that federal financial assistance be provided to the secondary school in order that appropriate upgrading and expansion, as necessary, take place.

We respectfully submit that the agency for the rationalization suggested and the redistribution of available and necessary funding is a strong central government responsible for the entire economy. Further, unless such leadership is provided, the very agencies which have the most to lose will be so involved in such an incomprehensible jurisdictional jungle that this country's economic health and the effective utilization of our fiscal, natural and human resources will become the impossible dream.

• 1125

Mr. Chairman, our federation has produced two major studies, one on the role of the secondary school and another on the reasons for the substantial dropout rate in the secondary schools in the Province of Ontario—and we call that one Holding Path. We would be willing to provide those studies to the committee, should it be so interested.

**The Chairman:** Yes.

**Mrs. Wilson:** I have appended two pages, which I would like to explain, to our report. I did them at the last minute after reading the *Hansard* of previous presentations to the committee.

Many of the presenters seem to make the assumption that in the secondary schools the programs are dominated by the liberal arts. While, as a liberal arts teacher, I will defend to the death the right of our students to have four years of general education, I would like to point out that the data that I

**[Translation]**

aurait pas d'aggravation de la pénurie de main-d'œuvre spécialisée. Cela éviterait de devoir subventionner les salaires pour compenser la grande différence entre les échelles de salaire des journaliers et celle de l'enseignant qui commence. Il n'y aurait pas de perte d'ancienneté—c'est actuellement un sérieux obstacle au recrutement—puisque ce serait le premier emploi du candidat ou de la candidate. Cela pourrait faciliter le recyclage dans les domaines pertinents pour ceux qui sont actuellement dans l'enseignement ou qui ont choisi d'enseigner après s'être spécialisés.

La fédération est ravie des initiatives prises par les gouvernements fédéral et provinciaux qui ont favorisé les programmes d'apprentissage par l'entremise d'associations comme l'Association des fabricants de pièces mécaniques, l'Association canadienne des fabricants de machines et l'Association des fabricants de machinerie d'équipement du Canada. Nous remarquons cependant que le nombre de sociétés participantes est faible compte tenu de la taille du problème. Nous estimons qu'à moins que toutes les entreprises et les industries consentent à inaugurer les programmes de formation à long terme qu'elles sont seules à pouvoir assurer, il faudra imposer un système de subventions-contributions administré à l'échelle nationale. Si, comme nous l'avons proposé, les programmes techniques des écoles secondaires deviennent des éléments fonctionnels dans la préparation des étudiants destinés aux métiers spécialisés comme l'a reconnu le gouvernement de l'Ontario, il nous semblerait indiqué que l'aide financière fédérale soit assurée aux écoles secondaires afin de rendre possible le recyclage et l'expansion nécessaires.

Nous affirmons en toute déférence qu'un gouvernement central fort, responsable de toute l'économie est l'organisme tout indiqué pour se charger de cette mesure et de la redistribution du financement disponible et nécessaire. Si cette direction n'est pas assurée, les organismes qui ont le plus à perdre seront empêtrés dans un tel fouillis au chapitre des juridictions que le bien-être économique du pays et l'exploitation efficace de nos ressources financières, naturelles et humaines passera au rang des rêves impossibles.

Monsieur le président, notre fédération a réalisé deux grandes études, l'une portant sur le rôle de l'école secondaire, l'autre sur les raisons du taux élevé d'abandon des études dans les écoles secondaires de l'Ontario. Celle-là s'intitule en anglais Holding Path. Nous fournirons volontiers ces études au Comité s'il souhaite en prendre connaissance.

**Le président:** Oui.

**Mme Wilson:** J'ai ajouté à notre rapport deux pages au sujet desquelles je voudrais donner quelques explications. Je l'ai fait à la dernière minute après avoir lu le compte rendu des exposés antérieurs présentés au Comité.

Un grand nombre d'intervenants semblent croire que les programmes d'école secondaire sont dominés par les lettres. Bien qu'à titre de professeur de lettres je défendrai jusqu'à la mort le droit de nos élèves à quatre années d'instruction générale, j'aimerais signaler que d'après les données que je

*[Texte]*

am giving to you indicates that we have 4,420 technical teachers in the secondary schools in the Province of Ontario.

If I read across the columns: The far left column, "BRD" has the boards of education numerically listed; the next column has technical teachers by board; the next column, students studying technical programs. I have included three other areas which I think are particularly relevant to technical studies, but which obviously are relevant to all studies in the future. Computer science is under "TCH 107" and "STUD 107". Computer fundamentals are included in the next two columns, and the last two columns are data processing

In total, then, we have over 4,000 technical teachers. It is our estimate that well over two thirds of them are fully fledged journeymen, others would be in the unregistered trade areas. Over 311,000 students study in technical programs, and then there are the totals, as you see, for computer science, computer studies and data processing. In other words, very substantial numbers of our in-school staff and student population are currently studying in the technical areas. In fact, if we look at the total secondary school program in Ontario for technical programs alone, exclusive of the computer and data processing areas, in 1978, 8.5 per cent of our programs were classified as technical programs. In 1980, that figure had risen to 9.9 per cent—and we are sure that those figures are accurate. In other words, there is a natural increase occurring in the technical programs.

All of our problems are not resolved, in terms of attracting pupils into them, in terms of our ability to provide technical programs sometimes in areas where the schools are very widely spread apart and where it is impossible to have specialized schools but, in fact, in the secondary schools we have very substantial programs.

The one last point I would like to make is that while technical programs have been established in the secondary schools in Ontario since 1911, the expansion of those programs took place in the very early sixties at the instigation of the federal government and by and large with federal funding.

We have long-term questions about the short-term funding, which disappears, and the ability of a provincial government to maintain that kind of plant and that kind of operation on its own over the long haul. But the expansion that took place was with federal encouragement. We were glad of it, because it sustains in a school setting for general education as well as skill education a student who is perhaps not theoretically inclined and might, therefore, drop out earlier. At present, though, we have ongoing problems in the transition of students through the various parts of the educational system, including the skill training area.

Thank you, Mr. Chairman.

**The Chairman:** Do you want to add some comments, Mr. Drew? You have two or three minutes.

*[Traduction]*

vous transmettez il y a 4,420 professeurs de techniques dans les écoles secondaires de l'Ontario.

Je lis au hasard: à la colonne de gauche, «BRD» il y a une liste numérique des conseils scolaires; la colonne suivante énumère les professeurs techniques par conseil; à la colonne suivante on donne le nombre d'élèves dans les programmes techniques. J'ai inclus trois autres questions qui touchent particulièrement les études techniques mais qui évidemment concernent toutes les études de l'avenir. L'informatique figure sous «TCH 107» et «STUD 107». Les éléments d'informatique sont compris dans les deux prochaines colonnes et les deux dernières colonnes touchent le traitement des données.

Nous avons donc au total plus de 4,000 professeurs de techniques. Nous estimons que près des deux tiers d'entre eux sont des ouvriers spécialisés, les autres seraient dans la catégorie des ouvriers non inscrits. Plus de 311,000 élèves participent à des programmes techniques, puis il y a des totaux comme vous voyez pour les sciences de l'informatique, les études dans ce domaine et le traitement des données. Autrement dit, un grand nombre de notre personnel et de notre population étudiante poursuit présentement des études dans le domaine technique. De fait, en jetant un coup d'œil sur l'ensemble du programme du secondaire en Ontario, au chapitre des études techniques, exception faite des domaines de l'informatique et du traitement des données, en 1978, 8,5 p. 100 de nos programmes entraient dans la catégorie des programmes techniques. En 1980, ce chiffre atteignait 9,9 p. 100 et nous sommes certains que ces chiffres sont exacts. Autrement dit, on constate une augmentation naturelle dans les programmes techniques.

Tous nos problèmes ne sont pas résolus. Il faut attirer les élèves, pouvoir assurer des programmes techniques dans des régions où les écoles sont très éloignées les unes des autres et où il est impossible d'avoir des écoles spécialisées, mais il reste que nous avons des programmes très importants dans les écoles secondaires.

Je voudrais dire en dernier lieu que bien que les programmes techniques existent dans les écoles secondaires de l'Ontario depuis 1911, ceux-ci n'ont pris de l'essor qu'au début des années soixante à l'instigation du gouvernement fédéral et grâce au financement assuré par lui.

Nous avons des questions de grande portée au sujet du financement à court terme qui disparaît peu à peu et de l'aptitude d'un gouvernement provincial à maintenir ce genre d'entreprise par ses propres moyens. L'expansion que nous avons connue est le fait de l'encouragement donné par le gouvernement fédéral. Nous en avons été contents parce que ce genre de programme garde dans un milieu tant d'enseignement général que de métiers, l'élève éventuellement peu porté sur la théorie qui aurait peut-être abandonné ses études plus tôt. Nous avons à l'heure actuelle des problèmes de transition des élèves dans les divers secteurs du système scolaire, dont la formation de métiers.

Je vous remercie monsieur le président.

**Le président:** Souhaitez-vous ajouter quelque chose, monsieur Drew? Vous avez deux ou trois minutes.

[Text]

**Mr. Harley Drew (Co-ordinator of Co-operative Education for the Nipissing Board of Education):** Not at this point. I probably will plug in as the questions come from the panel.

**The Chairman:** You have referred to two reports; if you want to send these reports to the task force we will file them as an exhibit.

**Mrs. Wilson:** Thank you, Mr. Chairman.

**Le président:** Madame Wilson, je pense que vous avez touché un point extrêmement intéressant dans votre mémoire lorsque vous réferez à l'importance de la théorie et de la pratique. Je vais vous poser une question très directe. Devant les réticences que l'on rencontre de la part des compagnies, comme vous le dites dans votre mémoire, est-ce que vous croyez que le gouvernement pourrait forcer l'entreprise privée à donner, aux jeunes et à ceux qui veulent entrer sur le marché du travail, l'expérience dont ils ont besoin?

**Mrs. Wilson:** Mr. Chairman, it would take a very courageous government. You asked me if I thought it possible. Yes, it is possible in a parliamentary system for a parliament to require performance by any citizen or any corporation. In my personal view, corporations are citizens of a sort, and have the obligations of citizenship.

I am somewhat discouraged by the process which has occurred over the past 30 years in Canada. This morning Mr. Orlikow referred to the period of high immigration of skilled tradesmen after the war, and it is a fact that very little occurred in the education system in this area over a 20-year period. In this sense, I use industry as part of the education system when it comes to skill training.

It is obvious that for the past four years, the shortage of skilled tradesmen has been critical. The country is in a crisis state. Yet the record of your task force indicates in print as the associations come that very few corporations are co-operating in training. Many express willingness. All decry the need. Few are involved. How much longer can we allow voluntarism to destroy the economy of the country? In my view, when voluntary action fails to take place on a large enough scale, government, if it is responsible, must legislate. I understand all the ramifications of legislating in a federal context. At the same time I see no alternative.

**The Chairman:** When you refer to legislation, are you referring to the levy system? Do you consider the levy system a compromise?

**Mrs. Wilson:** I suppose the levy system is a compromise that might be acceptable to industry. That is under it one can encourage those who will, and ensure that those who will not, carry their fair share of the burden of training. It is a compromise that is perhaps more acceptable in a democracy. At the same time one would have to say that, if the levy system failed to produce sufficient results, the country might have no option but to legislate training places. The country must look after its own survival.

[Translation]

**M. Harley Drew (coordonnateur de l'instruction coopérative du Conseil scolaire de Nipissing):** Pas pour l'instant. J'aurai probablement des commentaires quand les membres du panel commenceront à poser des questions.

**Le président:** Vous avez parlé de deux rapports; si vous voulez bien les faire parvenir au groupe de travail, nous les déposerons comme document.

**Mme Wilson:** Je vous remercie, monsieur le président.

**The Chairman:** Mr. Wilson, I think you have raised a very interesting point in your brief where you refer to the importance of theory and practice. I will ask a very direct question. Considering the reluctance shown by the companies as you say in your brief, do you believe that the government could force private businesses to provide the young and those who wish to enter the labour market with the experience that they need?

**Mme Wilson:** Il faudrait un gouvernement bien courageux. Vous me demandez si c'est possible. Oui, il est possible dans un système parlementaire que le Parlement demande à un citoyen ou à une société d'agir. J'estime que les sociétés sont des citoyens et qu'elles ont des obligations liées à la citoyenneté.

Je trouve un peu décourageant le processus dont nous avons été témoins au Canada depuis trente ans. Ce matin, M. Orlikow a parlé de la période d'immigration intense des ouvriers spécialisés après la guerre et il est vrai qu'il ne s'est pas passé grand chose dans le système d'instruction à ce chapitre depuis 20 ans. Dans ce sens j'utilise l'industrie comme élément du système d'instruction quand il s'agit de formation spécialisée.

Il est évident que depuis quatre ans, la pénurie d'ouvriers spécialisés est très grave. Le pays est en période de crise. Pourtant d'après le compte rendu de votre groupe de travail devant lequel comparaissent les associations, très peu d'entreprises collaborent à la formation. Beaucoup manifestent de la bonne volonté. Toutes parlent des besoins. Peu d'entre elles participent. Pendant combien de temps encore faudra-t-il laisser le volontariat détruire l'économie de notre pays? A mon avis, quand il n'y a pas assez de volontaires, le gouvernement doit prendre des mesures législatives. Je sais que c'est un processus compliqué dans un contexte fédéral. Je ne vois cependant pas d'autres possibilités.

**Le président:** Quand vous parlez de mesures législatives, parlez-vous de contributions? Le système de contributions est-il à votre avis un compromis?

**Mme Wilson:** Je suppose que c'est un compromis acceptable pour l'industrie, où on encourage ceux qui font leur part et où veille à ce que ceux qui ne le font pas d'eux-mêmes la fassent aussi. C'est le genre de compromis le plus acceptable dans un contexte démocratique. Il faut aussi dire que si le système de contributions ne donne pas de résultats suffisants, le pays pourrait ne pas avoir d'autre choix que celui de réglementer les lieux de formation. Le pays doit s'occuper de sa propre survivance.



*[Texte]*

**Le président :** Comme vous le savez, madame Wilson, l'éducation est un domaine qui relève de la juridiction provinciale. Est-ce que, dans les recommandations que vous êtes prête à soumettre à notre comité, vous estimez que la situation actuelle, qui est une situation assez urgente, justifierait le gouvernement fédéral d'intervenir davantage dans le domaine de l'éducation? Croyez-vous que le gouvernement fédéral doit se contenter d'exercer des pressions sur les gouvernements provinciaux et essayer de créer des programmes conjoints ou croyez-vous que la situation actuelle de la double juridiction exige des changements?

**Mrs. Wilson :** Mr. Chairman, I would like to emphasize in replying that this is my own belief.

**The Chairman :** Yes.

**Mrs. Wilson :** It is not necessarily held by all members of my federation or all members of the Ontario Teachers' Federation or the Canadian Teachers' Federation. At the same time I think I could make a persuasive case for my opinion.

**The Chairman :** Yes.

• 1135

**Mrs. Wilson :** It seems to me that while the British North America Act quite clearly gives responsibility for education to the provinces, in giving responsibility for the direction of the economy to the federal government, it requires, if you like, the intervention of the federal government from time to time in that part of the educational system on which the economy is dependent.

In the early sixties, the federal government intervened through massive injections of money; and I suppose that is one way of intervening. Given the current debate going on in the country on the Constitution, one might question whether or not the federal government, by the mere passing of a law, could force change. But there are mechanisms—the council of ministers, dominion-provincial conferences—which could deal with a specialized subject such as this on a co-operative basis and could with some speed force the issue, in which case I believe federal financial assistance would still be necessary and desirable but might be more effective. In other words, I suppose I am making a comment on the state of Canada at this stage in its history, and I recognize that fiat will not work. But I think we are getting very close to the time when the task force must say to both levels of government it is time to act co-operatively and there is an urgent need and you must do it now.

I must say, too, that as a teacher I have never been fully conversant with the kinds of powers the federal ministry of labour would have in the description of trade qualifications and so on. I am aware that at present they are defined on a provincial basis, if they are defined at all. One thing I am curious about is whether or not the federal government would so interpret its powers that it could define the training requirements. I do not know the answer to that. It is probably for lawyers to muddle through.

*[Traduction]*

**The Chairman :** As you know, Mrs. Wilson, education comes under provincial jurisdiction. In the recommendations you are about to submit to our committee, would you say that the rather urgent present situation would justify further federal involvement in the area of education? Do you believe that the federal government must be satisfied with pressuring the provincial governments and try to create joint programs or do you believe that the present dual jurisdiction requires charges?

**Mme Wilson :** Monsieur le président, je précise que je donne ici mon opinion personnelle.

**Le président :** Oui.

**Mme Wilson :** Ce n'est pas nécessairement celle de tous les membres de ma fédération ou de tous les membres de la Fédération des enseignants de l'Ontario ou de la Fédération des enseignants canadiens. Je pense pouvoir faire bien valoir mon opinion.

**Le président :** Oui.

**Mme Wilson :** Il me semble que bien que l'Acte de l'Amérique du Nord britannique accorde assez clairement la responsabilité de l'instruction aux provinces, tout en accordant celle de la direction de l'économie au gouvernement fédéral, il exige si vous voulez l'intervention du gouvernement fédéral de temps à autres dans le secteur de l'instruction dont dépend l'économie.

Au début des années soixante, le gouvernement fédéral est intervenu par le biais de subventions massives et je suppose que c'est un mode d'intervention possible. Vu le débat actuel sur la Constitution au pays, il y a lieu de se demander si oui ou non le gouvernement fédéral pourrait forcer au changement par la simple adoption d'une loi. Il y a cependant des mécanismes, dont le conseil des ministres et les conférences fédérales-provinciales qui pourraient traiter un sujet spécialisé comme celui-là dans un contexte de collaboration et qui pourraient assez rapidement prendre des mesures efficaces. Dans tel cas, l'aide financière du gouvernement fédéral serait encore nécessaire et souhaitable mais elle pourrait être plus efficace. Autrement dit, je fais, je le suppose, un commentaire sur la situation du pays à ce stade de son histoire et je reconnais que cela ne donnerait pas de résultats valables. Mais je pense que le groupe de travail devra très bientôt dire aux deux niveaux de gouvernement qu'il est temps de collaborer, que le besoin est urgent qu'il faut agir dès maintenant.

Je dois ajouter qu'en ma qualité d'enseignante je n'ai jamais été tellement au courant des pouvoirs qu'exerce le ministère du Travail dans la description des exigences touchant la compétence des ouvriers et ainsi de suite. Je sais que pour l'instant elles sont définies au niveau provincial. J'aimerais bien savoir si le gouvernement fédéral pourrait définir les exigences en matière de formation. Je ne connais pas la réponse. Il appartient probablement aux avocats de démêler tout cela.

[Text]

**The Chairman:** Thank you.

Mr. Orlikow, please.

**Mr. Orlikow:** Yes, there is a great deal in your presentation with which I agree, but we do face the constitutional situation that there is a division between the responsibilities of the federal and provincial governments in education and manpower training. It is not as clear as some people think, as you have already pointed out. Although the British North America Act says education is the responsibility of the provinces, the federal government has intervened on occasion quite massively, and they did so last, I suppose, in the nineteen sixties when they provided so much money for manpower training, for the building of so many of our community colleges and, I suppose, also to the technical schools.

• 1140

There are, I think, well-confirmed rumours that the federal government is now looking at a major reduction in the money which it has provided, most recently through the established program of financing. *University Affairs* magazine, which came out last week, talks of a reduction by the federal government of \$1.5 billion, which would of course create tremendous strains for the provinces to try to make up the shortfall.

I am interested in what, if anything, you have done to put your views, the kind of things you are saying in this brief, to the decision makers, to the provinces. We have had some very good submissions from universities and community colleges, but hardly any of them, that I can remember, went back to the school system. Yet that is where all our young people get their beginning. That is where they get their focus. That is where they sort of sort out where they are going. So I wonder how much effort you have made to convey your thinking contained in this brief to the province, for example.

**Mrs. Wilson:** Mr. Chairman, I would like, if I may, to reply in general about our activities across the province and then perhaps ask Mr. Drew to explain what is going on in one school board, which I think is a reasonably typical school board and not a large one.

OSSTF is probably somewhat notorious around the halls of Queen's Park. We do lobby. We do discuss with the Minister of Education this kind of program. We do lobby with the school boards. It was with the co-operation of the Ministry of Education, but also partly at our instigation that the linkage program in Ontario came into being. As I say, we now have over 15,000 students enrolled in it and they are getting advanced standing towards their apprenticeships.

• 1145

One of the major difficulties we constantly run into regardless of what level we are talking about, is that there is little or no long term planning in education. I say that whether we are talking about boards of education or ministry of education or, indeed, the federal government and its intervention in education. New programs are constantly invented and old programs withdrawn. There is no long term planning. There seems to be

[Translation]

**Le président:** Je vous remercie.

Monsieur Orlikow, s'il vous plaît.

**M. Orlikow:** Je suis d'accord avec votre exposé d'une façon générale mais nous sommes aux prises avec la situation constitutionnelle où il y a une division entre les responsabilités fédérales et provinciales dans le domaine de l'instruction et de la formation de la main-d'œuvre. Ce n'est pas aussi simple que certains le croient, comme vous l'avez d'ailleurs fait remarquer. Bien que l'Acte de l'Amérique du Nord britannique confie la responsabilité de l'instruction aux provinces, le gouvernement fédéral est intervenu parfois d'une façon remarquable, la dernière fois je le suppose au cours des années soixante où on a consacré de fortes sommes à la formation de la main-d'œuvre, à la construction de collèges communautaires et à celle je le suppose d'écoles techniques.

Selon des rumeurs confirmées semble-t-il, le gouvernement fédéral envisage de réduire les sommes qu'il a consenties jusqu'à maintenant, plus récemment dans le cadre d'un programme établi de financement. Le numéro de la semaine dernière du magazine *University Affairs* fait état d'une réduction de \$1.5 milliard par le gouvernement fédéral et, évidemment, les provinces auraient beaucoup de mal à combler ce déficit.

J'aimerais savoir ce que vous avez fait pour faire part de vos opinions, entre autres, celles que vous exposez dans ce mémoire, aux personnes chargées de prendre les décisions au niveau provincial. Nous avons reçu de très bons exposés des universités et des collèges communautaires mais peu d'entre eux se rapportaient au système scolaire. Pourtant c'est là que les jeunes commencent et qu'ils s'orientent vers la voie qu'ils emprunteront. Je me demande donc quels efforts vous avez déployés afin de faire connaître vos préoccupations aux provinces.

**Mme Wilson:** Monsieur le président, je donnerai d'abord une réponse d'ordre général au sujet de nos activités dans la province et puis je demanderais à M. Drew d'expliquer ce qui se passe à l'un des conseils scolaires assez représentatif à mon avis. Il s'agit d'un petit conseil.

La FPESO est assez bien connue à Queen's Park. Nous y faisons du lobbying. Nous avons des entretiens avec le ministre de l'Éducation au sujet de ce genre de programme. Nous nous adressons aux conseils scolaires. C'est grâce à la collaboration du ministère de l'Éducation, mais aussi en partie grâce à nos efforts que le programme de liaison a été inauguré en Ontario. Comme je l'ai mentionné, plus de 15,000 élèves sont actuellement inscrits à ce programme et ils ont droit à un statut spécial en vue de leur apprentissage.

L'absence ou le peu de planification à long terme dans le domaine de l'instruction est l'un de nos principaux problèmes à tous les niveaux. Cela est vrai qu'il s'agisse de conseils scolaires, du ministère de l'éducation ou même du gouvernement fédéral et de ses interventions dans ce domaine. On invente constamment des programmes et on en supprime d'autres. Il n'y a pas de planification à long terme. On semble faire peu

## [Texte]

very little effort to integrate the system which is one of the things I think we are attempting to emphasize today.

If I may use one example, I suggest we look at the money which the federal government will make available for manpower training. It does not make sense to me that that money can go only to community colleges when it is available for people who are 17 to 18 years of age. For a number of years, it was an encouragement to students to drop out of secondary school and to take short term, limited, training programs in the community colleges which could not lead them to apprenticeships. But they were encouraged to go out because they not only had their fees paid, they got living expenses—something we could not provide in the secondary schools. In fact, the program was almost psychologically destructive in terms of the attitudes that it built in.

Then, in co-operation with several boards of education, we managed to get stopped some of that encouragement to students to drop out. They had to be out of school for a year before they went into the program where they would be supported after they had dropped out. It would have made more sense to us if, in fact, some of that money had been available to upgrade equipment in the secondary schools which was bought in the nineteen sixties and needed replacement. We instead could not get the money. We have generous manufacturers such as people down in Windsor clubbing together to buy equipment for the schools so that the schools will be able to do a good job. It does not make sense.

We have, though, been trying to sustain our programs because they do keep large numbers of students in school until they have diplomas. That is important if they are going to change their minds later in life, or if they are going to go into a skilled trade or to become technicians or technologists. They need the English skills. They need the mathematics skills. They need the general knowledge if they are going to vote knowledgeably as citizens.

As a result we have developed right across the province a number of innovative programs in the past five years; one in particular is co-operative education which works in a sort of sandwich model. The student is in school part of the time and working outside of school part of the time. To varying degrees the co-op education may be directly related to a trade. That is operating in addition to the linkage program which is directly trade-related, and in which the student ends up with two pieces of paper, if you like; in the linkage program the student has his pass book for apprenticeship in the secondary school. He must meet the proficiency standard of the trade in his technical subjects in the secondary school in order to have those subjects recorded in his pass book. Those trade standards are apt to be higher than the pass which is required for the secondary school diploma. So not all students actually would have their pass books stamped. They might get diplomas and in fact be able to go on to lower level training perhaps in a college, perhaps in industry. We do have the programs going. We need more support for them. We also need better integration of the shift from the school into the college industrial model. Harley

## [Traduction]

d'efforts afin d'intégrer le système, l'un des éléments sur lesquels nous insistons aujourd'hui.

Je propose que nous nous penchions par exemple sur la question de la somme que le gouvernement fédéral consacrerait à la formation de la main-d'œuvre. Il est absurde à mon avis que cet argent ne soit acheminé que vers les collèges communautaires quand il est destiné aux jeunes âgés de 17 et 18 ans. Pendant un certain nombre d'années on encourageait ainsi les élèves à abandonner les études secondaires pour participer à des programmes restreints de formation à court terme dans les collèges communautaires, des programmes qui ne pouvaient pas mener à l'apprentissage. On les encourageait cependant à quitter l'école parce que non seulement payait-on leurs frais de scolarité, mais aussi leurs dépenses personnelles, ce qui n'était pas prévu à l'école secondaire. En fait, le programme était presque destructeur sur le plan psychologique vu les attitudes auxquelles il donnait lieu.

Ensuite, en collaboration avec plusieurs conseils scolaires, nous avons réussi à supprimer une partie de ces mesures. Il fallait que les élèves aient quitté l'école depuis un an avant de participer au programme qui assurerait leur subsistance après l'abandon des études. De fait, une partie de cet argent avait été fourni en vue d'améliorer l'équipement acheté au cours des années soixante dans les écoles et qu'il fallait remplacer. Nous n'avons pu obtenir cet argent. Au lieu de cela, des fabricants généreux, comme ceux de la région de Windsor se sont réunis pour acheter de l'équipement pour les écoles afin qu'elles puissent faire un travail convenable. C'est aberrant.

Nous avons cependant essayé de maintenir nos programmes parce qu'ils gardent de grands nombres d'élèves à l'école jusqu'à ce qu'ils aient obtenu un diplôme. C'est important surtout s'ils changent d'idée ultérieurement ou qu'ils se dirigent vers un métier spécialisé ou qu'ils deviennent techniciens ou technologistes. Il leur faut des connaissances en anglais et en mathématiques, des connaissances générales qui leur permettent de voter en tant que citoyens responsables.

Nous avons donc créé des programmes dans toute la province au cours des cinq dernières années; l'un d'eux est l'instruction coopérative qui fonctionne selon un modèle d'encadrement latéral. L'élève évolue une partie du temps en milieu scolaire et le reste du temps en dehors de l'école. Dans une mesure qui varie selon les cas, l'instruction coopérative peut se rattacher directement à un métier. Ce programme fonctionne en plus du programme de liaison qui se rattache directement aux métiers et où l'élève finit par obtenir deux diplômes si vous voulez; dans le programme de liaison l'élève dispose d'un cahier laissez-passer en vue de l'apprentissage à l'école secondaire. Il doit répondre aux normes de compétence du métier dans les matières techniques à l'école secondaire et faire inscrire ses résultats dans son cahier laissez-passer. Il faut souvent que les résultats soient plus élevés que ceux qui sont exigés en vue de l'obtention du diplôme d'école secondaire. Les cahiers laissez-passer de tous les élèves ne seraient donc pas estampillés. Ils peuvent obtenir un diplôme et accéder à une formation moins poussée peut-être dans un collège, peut-être dans l'industrie. Ces programmes sont actuellement en vigueur



## [Text]

Drew, would you like to describe briefly exactly how the new program works in the North Bay area?

**Mr. Drew:** Thank you, Margaret. Mr. Chairman, the co-operative education programs across the province are structured in response to needs assessments carried out by the individual boards. So they vary quite dramatically. Ours was a response to a high drop-out problem in the Nipissing area. In a period of two years we lost some 1,400 students which is a large high school population, and we just could not afford to continue that in simple human terms. The board structured a task force to look at ways of combatting this. They addressed it on two fronts: they amended the curriculum for the general level student to make it more relevant to students who would be more likely to move directly into the work force, and they also put in place a co-operative education program whereby the students spend a half day in school and a half day of experience in a wide range of occupations. We did not address the program specifically to technical training. That has occurred in some other board jurisdictions. Oxford County has a pilot project going right now that does exactly that. It is tied in directly to the Manpower needs in the skilled trades in the Oxford area. Ours provides students with work experience in pharmacy, communications, TV, some industrial plants, day-care centres. In short, what we are trying to do is accommodate the wide variety of needs that students in a general level program have. It is a pilot project. It has to be re-evaluated in May and the board will then determine the direction this thing might move in. It is my hope as a technical person that one of the future directions, of course, will tie in specifically with technical trades training.

• 1150

In the Nipissing area, there is a LITAC committee—I do not know whether you are familiar with the terminology, a Local Industrial Training Advisory Committee—that has completed its needs assessment in the skilled trades area. It is our hope that, since we have the same type of representation on that committee as we have on our Co-operative Education Advisory Committee, it will be a short step to bring those agencies together, using linkage, using co-op, to address some of our manpower shortages in Nipissing.

**The Chairman:** Thank you, Mr. Orlikow. Mr. Lonsdale.

**Mr. Lonsdale:** Thank you, Mr. Chairman. I think the programs Mr. Drew was talking about, the Nipissing LITAC committee, are in the information I sent to the task force some time ago. I understand *The North Bay Nugget* ran an extensive article on your co-operative venture there and the co-operation that was being displayed.

**Mr. Drew:** Yes.

## [Translation]

mais il leur faudrait être appuyés davantage. Il faut aussi une meilleure intégration du passage de l'école au modèle du collège industriel. Monsieur Harley Drew, voulez-vous décrire brièvement comment le nouveau programme fonctionne dans la région de North Bay?

**M. Drew:** Je vous remercie, Margaret. Monsieur le président, les programmes d'éducation coopérative de la province sont structurés en fonction des évaluations de besoins faites par les divers conseils. Ils varient donc beaucoup. Le nôtre a fait suite à un problème sérieux d'abandon des études dans la région de Nipissing. Au cours d'une période de deux ans nous avons en effet perdu environ 1,400 élèves, soit la population d'une grande école secondaire et nous ne pouvions tout simplement pas nous permettre sur le plan humain de laisser ce phénomène se poursuivre. Le Conseil scolaire a constitué un groupe de travail en vue de lutter contre cette tendance. On a choisi deux méthodes d'attaque: on a modifié le programme à l'intention de l'élève de niveau général afin qu'il convienne davantage à ceux qui souhaitent passer directement au marché du travail et on a institué un programme d'éducation coopérative où les élèves passent la moitié de la journée à l'école et l'autre moitié à vivre une expérience de travail dans une multitude de domaines. Ce programme ne s'adresse pas précisément à la formation technique, comme c'est le cas dans d'autres conseils scolaires. Actuellement il existe un projet-pilote de ce genre dans le comté d'Oxford. Il est directement relié aux besoins en main-d'œuvre dans les métiers spécialisés de la région d'Oxford. Le nôtre fournit une expérience de travail en pharmacie, dans le domaine des communications, de la télévision, dans certaines usines et dans des garderies. Bref, nous tâchons de répondre à une multitude de besoins ressentis par les élèves du niveau général. C'est un projet-pilote. Il faudra l'évaluer de nouveau en mai et le Conseil devra décider dans quelles voies le programme pourrait s'acheminer. En qualité de technicien, j'espère bien sûr que l'une de ces orientations se rattachera spécifiquement à la formation technique.

Dans la région de Nipissing il y a un Comité consultatif de formation industrielle locale, je ne sais pas si vous êtes au courant. Ce comité a réalisé une étude des besoins dans le domaine des métiers spécialisés. Comme ce comité comprend le même nombre de membres que notre Comité consultatif d'éducation coopérative, il sera facile de réunir les deux organismes, d'avoir recours à la liaison et à la coopération en vue de résoudre le problème de la pénurie de main-d'œuvre dans la région de Nipissing.

**Le président:** Je vous remercie, monsieur Orlikow. Monsieur Lonsdale.

**M. Lonsdale:** Je vous remercie monsieur le président. Je pense que les programmes du Comité consultatif de Nipissing dont parle M. Drew figuraient dans les renseignements que j'ai fait parvenir au groupe de travail il y a quelques temps. Je crois que le *North Bay Nugget* a publié un long article sur le programme et sur la coopération à laquelle il a donné lieu.

**M. Drew:** Oui.

## [Texte]

**Mr. Lonsdale:** Those are the kinds of things I sent to the task force and they explain, fairly well, I think, the things you are trying to do.

You surprise me, first of all, Mrs. Wilson, by the degree to which you want the federal government to intervene in the affairs of the education system in this country.

**Mrs. Wilson:** It reflects my frustration, Mr. Chairman.

**Mr. Lonsdale:** It is the frustration of us all, I think. You refer to the levy system as being sort of the last resort if this volunteerism is not followed up. A lot of people, and I think industry too, are not that sympathetic to any levy system. They certainly do not consider it to be a compromise. I am thinking that perhaps the threat of imposing it would go as far to creating an atmosphere of co-operation and volunteerism as actually having to take the step of imposing it on the individuals. As you can appreciate, the mechanism of the grant-levy system—or whatever kinds of words you want to use, training allowances or subsidies, or whatever—has proven to be reasonably successful in some European countries. But they do not have the diversity of economy, the diversity of geography—and they certainly do not have the diversity of political diversification of responsibilities, the dividing of responsibilities—that Canada has.

I know a lot of people who have talked to us have said that the grant-levy system is not necessarily the best means because the mechanism to impose it or to supervise it or to co-ordinate it would involve, I suppose, a great deal more bureaucrats, more paper work and more administration than the program would actually be worth. If that is not the thing we want to do, for whatever reasons, whether it be a compromise of whether industry does not support it or whether the administration is just too expensive, you then talk about the government designating training centres. I would like you to expand on that idea. Are you referring to the government saying to the major employers that they have to start training people and we are going to force you, as major employers in certain sectors of the economy where there are skills shortages or demands for these trades, to start doing that? Is that the kind of thing you are referring to when you say that if we do not use the levy system then we should start designating training centres? Or are you talking more in an educational term?

**Mrs. Wilson:** I think the government has to face the fact that it it designates training centres, yes, part of the training centre would be an educational institution. But no educational institution can afford to replace equipment on the kind of rotation basis an industry must replace it on, and government must find the industrial training places.

• 1155

Your basic problem in government is that volunteerism is not working and shows no sign of being about to undergo a transformation—no sign at all, despite the crisis. What will happen is that a licence will be requested to import 50 people or 100 people or 500 people, from anywhere. That is what is

## [Traduction]

**M. Lonsdale:** C'est le genre de documentation que j'ai fait parvenir au groupe de travail. On y explique assez bien ce que vous tentez de faire.

Vous me surprenez Madame Wilson quand vous parlez de la mesure où vous voulez que le gouvernement fédéral intervienne dans les affaires du système de l'instruction au pays.

**Mme Wilson:** Cela reflète mon insatisfaction, monsieur le président.

**M. Lonsdale:** Nous sommes tous insatisfaits, je crois. Vous avez parlé de contributions comme d'un dernier recours si les participants volontaires ne sont pas assez nombreux. Bien des gens et l'industrie aussi n'éprouvent aucune sympathie pour le système de contributions. Pour eux ce n'est certes pas un compromis. Je pense que la menace d'imposition créerait autant une atmosphère de collaboration et de participation volontaire que le fait de l'imposer carrément aux intéressés. Vous savez sans doute que le mécanisme «subvention égale système de contribution» ou allocation ou subvention à la formation a connu un succès raisonnable dans certains pays d'Europe. Mais ces pays n'ont pas la même diversité géographique, économique et politique que le Canada. Les responsabilités n'y sont pas réparties comme elles le sont au Canada.

Bien des gens nous ont dit que le système de subventions-contributions n'est pas nécessairement le meilleur parce que le mécanisme utilisé pour l'imposer supposerait un nombre encore plus élevé de bureaucrates, plus de travail de bureau, et plus de fonctions administratives que ne le justifierait le programme. Si ce n'est pas ce que nous voulons faire, quel les que soient les raisons, que ce soit un compromis ou que l'industrie ne l'appuie pas ou que les frais administratifs soient trop élevés on parle alors de centres de formation désignés par le gouvernement. J'aimerais que vous développiez davantage cette idée. Selon vous le gouvernement devrait-il dire aux principaux employeurs de former les gens, qu'il va les forcer à le faire, surtout quand il s'agit de domaines où il y a une pénurie de travailleurs spécialisés. Voulez-vous en venir là quand vous dites que si nous n'utilisons pas le système de contributions il faudra commencer à désigner des centres de formation? Ou parlez-vous plutôt d'instruction?

**Mme Wilson:** Je pense que le gouvernement doit être conscient du fait que s'il désigne des centres de formation il s'agirait alors en effet d'un établissement scolaire. Aucun établissement d'enseignement ne peut se permettre de remplacer l'équipement au même rythme que doit le faire l'industrie et le gouvernement doit trouver des lieux industriels de formation.

Le problème de base au gouvernement est que le volontariat ne donne pas de bons résultats et que rien ne porte à croire présentement que la situation va changer—rien du tout malgré la crise. Il se produira ceci: on obtiendra un permis afin de faire venir 50, 100 ou 500 personnes d'ailleurs. Cela se fait

## [Text]

going on right now, rather than a drastic increase in the number of training places available.

What I am saying is if you go the training-centre route, you will still have to find a forceful mechanism of obtaining industrial training places for large numbers of students. Your difficulty then will be that essentially you will have treated some people unfairly, if you like. I am aware the idea of the grant-levy is unpopular with industry. So are most taxes with everybody. But we all have them; and the idea of taxation is to make things equitable, to treat people fairly. It seems to me that since the trainee is of benefit to the whole country, I admit, but also in particular to all industry in general, the fairest route would be a grant-levy system.

As to whether or not it would be more difficult to institute it in Canada, I am not sure the German would agree with you that the German federal system is less complex than the Canadian federal system, and Germany works on a grant-levy basis. I would remind you that as far as education goes in the United Kingdom, Scotland has an entirely separate educational system, and they still manage, despite the very rigid separation between the educational systems of Scotland and England in the industrial training field, to end up with one national certificate for both countries—as Scotland would call itself—in that case, and the grant-levy system operates in both cases and supports, on a similar basis, the educational and industrial training component of apprenticeship for two very different systems.

I think there are times in this country when we use the difficulties of our federal structure as an excuse for inaction. I think we have to decide whether or not the problem is serious enough to overcome the difficulties; although I know they are there.

It does not matter which route you take, though. You will have to force the issue of training places.

**Mr. Lonsdale:** You say we use the federal structure as an excuse. I do not think we are trying to use that. I am just saying if you understand the political and the economic circumstances of Germany, you will appreciate they are a hell of a lot different from Canada.

**Mrs. Wilson:** Yes, I understand that.

**Mr. Lonsdale:** And there is a willingness to co-operate in Germany. There is a total economic homogeneous unit in Germany which is entirely different from the geographic differences of Canada. So I think perhaps your comparison is not entirely accurate, because there is a considerable...

**Mrs. Wilson:** I will go back to the British Isles, then, and if you want to talk about homogeneous economic units, I would invite you to visit London and the Clydeside.

**Mr. Lonsdale:** I have lost my train of thought.

**Mrs. Wilson:** I take your point. At the same time, I see it merely as a difficulty to be overcome; an extremely difficult task.

**Mr. Lonsdale:** We have talked about the apprenticeship system in England and we have talked about the grant-levy

## [Translation]

présentement d'ailleurs au lieu d'une augmentation considérable des lieux de formation.

Je suis en train de dire que si on choisit la voie des centres de formation, il faut encore trouver un mécanisme rigoureux qui permet d'obtenir des lieux industriels de formation pour de grands nombres d'élèves. Il y aura une difficulté en ce sens que vous aurez essentiellement traité certaines personnes injustement si vous voulez. Je sais que l'idée des subventions-contributions est mal acceptée au sein de l'industrie. C'est le cas de la plupart des impôts. Mais nous sommes tous obligés d'en payer; les impôts ont pour but de rendre la situation générale équitable, d'être juste envers tous. J'estime pour ma part que le stagiaire étant avantageux pour le pays tout entier mais particulièrement pour l'industrie, le système le plus juste serait celui des subventions-contributions.

Quant à savoir s'il serait plus difficile d'instituer ce système au Canada, je ne suis pas sûr que les Allemands conviendraient avec vous que le système fédéral allemand est moins complexe que le système canadien et pourtant l'Allemagne utilise un système de subventions-contributions. Je vous rappelle qu'au Royaume-Uni, l'Écosse possède un système distinct d'instruction et qu'on réussit malgré les grandes différences entre les système d'Écosse et d'Angleterre en matière de formation industrielle à n'avoir qu'un certificat national pour les deux pays—l'Écosse se considérant comme un pays—le système de subventions-contributions existe dans les deux cas et appuie sur une base semblable l'élément de formation scolaire et industrielle de l'apprentissage pour deux systèmes très différents.

Je pense que nous prenons parfois comme prétexte pour ne pas agir la complexité de notre structure fédérale. Je pense que nous nous devons décider si oui ou non le problème est assez sérieux pour que nous surmontions les difficultés; je sais que les difficultés sont là.

La voie empruntée importe peu cependant. Il faudra prendre des mesures rigoureuses au sujet des lieux de formation.

**M. Lonsdale:** Vous dites que nous nous servons de la structure fédérale comme prétexte. Je ne crois pas que ce soit le cas. Je dis tout simplement que la situation politique et économique de l'Allemagne diffère beaucoup de celle du Canada.

**Mme Wilson:** Oui, je le sais.

**M. Lonsdale:** En Allemagne, on consent à collaborer. Il y existe une homogénéité totale sur le plan économique qui diffère tout à fait des disparités géographiques particulières au Canada. Votre comparaison cloche peut-être un peu parce que...

**Mme Wilson:** Je reprendrai donc le cas des îles britanniques et si vous voulez parler d'entités économiques homogènes, je vous invite à vous rendre à Londres et à Clydeside.

**M. Lonsdale:** J'ai perdu le fil de mes idées.

**Mme Wilson:** Je comprends mais je vois aussi cela comme un obstacle à surmonter; la tâche est très difficile.

**M. Lonsdale:** Nous avons parlé du système d'apprentissage en Angleterre et du système de subventions-contributions tel



## [Texte]

system as it applies to Germany and whether we agree on the administrative viability of either one of those projects. Yesterday an individual suggested that we look at the French system in France, where funding is provided by the federal government to industry or to people who are prepared to participate in a training subsidy program. That industry can take those funds and do whatever they want. They can train through their own industry, they can go to other industries and pay them to train their people, or, they can go to educational institutes—as I understand it; we have not had a chance to look at it, because it just came up yesterday—and pay the educational institutes, the colleges, training centres, or private management schools, for that matter, to do the training. Do you see that as perhaps one of the more workable possibilities in our structure, given the different problems I envision between Canada and other European countries? Is that a more possible approach whereby the industries get the money but they also have the opportunity to assist, as Windsor people are doing, the colleges in upgrading their training facilities so that the individual students can be trained with modern equipment and those kinds of things?

• 1200

**Mrs. Wilson:** It is amusing when you talk about the difficulties of a federal system that you would look at the most centralized country in Europe for the model. I was in France this summer and I spent part of the summer with two people who teach in technical colleges in France. Yes, the money is available to the schools as well as to industry. As long as the money were so distributed that in fact there was recognition that there is an educational continuum that some of the hands-on and some of the theory is taught in institutions, whether they are secondary schools, polytechnics or community colleges, yes, the federal government could provide money. The federal government would have to put, from my experience, what we say in jargon as “sweaters on the money” so that in fact it would go to the source intended.

General legislative grants are difficult to track down at times. That might be a difficulty. From my experience of what happens to French language grants, you would have to channel it very accurately if you wish to be effective. But I think one must recognize that in a country such as France, where in fact the central government distributes the money, the central government also collects money. I would invite you to examine the taxation system in France and tell me whether or not, indeed, industry ends up paying a fair portion of its own shot except as a general tax rather than an identifiable tax, and you still have the bureaucratic distribution problem.

Yes, you can do it that way. Maybe it looks a little better, I am not sure. It is a psychological thing. You know, the government is getting the money from somewhere and a large part of it comes from taxes on industries in France. It is equitable, if you like, but not identifiable as a single tax which is really what you are saying.

**Mr. Lonsdale:** You talk about the 15,000 students that you have in the linkage program, and you make reference in your brief to the unwillingness of a lot of the employers in these areas to participate in this program. What is the reluctance?

## [Traduction]

qu'il est appliqué en Allemagne et nous nous demandons si nous sommes d'accord sur la viabilité économique de l'un ou l'autre de ces projets. Hier, on nous a proposé d'étudier le système français où le financement est assuré à l'industrie par le gouvernement ou à ceux qui consentent à participer à un programme de subvention à la formation. L'industrie peut faire ce qu'elle veut de ces fonds. Elle peut former sur place ou demander à d'autres industries de former leur personnel ou s'adresser encore aux établissements scolaires; nous n'avons pas eu l'occasion d'étudier ce système parce que nous n'en avons entendu parler qu'hier. On paie donc l'établissement scolaire, les collèges ou les centres de formation ou les écoles de gestion privée pour faire la formation. A votre avis, est-ce une possibilité plus facile à réaliser dans notre structure, vu les différences entre le Canada les les pays d'Europe? Est-il préférable que les industries obtiennent l'argent mais qu'elles aient aussi l'occasion comme on le fait à Windsor d'aider les collèges à améliorer leurs installations afin que les élèves puissent être formés avec de l'équipement moderne?

**Mme Wilson:** Il est amusant de vous entendre parler des difficultés du système fédéral pour vous pencher immédiatement sur le pays le plus centralisé d'Europe comme modèle. J'étais en France l'été dernier et j'ai passé une partie de l'été avec deux personnes qui enseignent dans des collèges techniques dans ce pays. Oui, l'argent est accessible tant aux écoles qu'à l'industrie. Tant que l'on distribue l'argent de telle sorte qu'on reconnaisse une continuité entre la théorie et la pratique et une partie de la théorie est enseignée dans des établissements, qu'il s'agisse d'école secondaires, polytechniques ou communautaires, le gouvernement fournit en effet l'argent. Il faudrait que le gouvernement fédéral contrôle l'argent jusqu'à un certain point pour qu'il soit acheminé là où on souhaite qu'il le soit.

Il est difficile parfois de contrôler les subventions législatives générales. Cela pourrait poser un problème. D'après ce que je sais des subventions au français il faut acheminer les fonds d'une façon très précise si on veut être efficace. Je pense cependant qu'il faut reconnaître que dans un pays comme la France où le gouvernement central distribue l'argent, il le perçoit aussi. Je voudrais vous inviter à examiner le système d'imposition en France et dites-moi si oui ou non l'industrie finit par payer une juste part sauf pour ce qui de la taxe générale plutôt qu'une taxe identifiable. Il reste aussi le problème de la répartition bureaucratique.

Oui, on peut procéder de cette façon. Les choses paraissent peut-être mieux, je ne suis pas certaine. C'est psychologique. Vous savez le gouvernement obtient cet argent quelque part et une grande partie provient des impôts sur les industries en France. C'est juste, si vous voulez, mais cela ne correspond pas à un impôt simple comme vous dites.

**M. Lonsdale:** Vous parlez des 15,000 élèves du programme de liaison et vous dites dans votre mémoire que bien des employeurs hésitent dans diverses régions à participer à ce programme. Pourquoi hésite-t-on? De toute évidence on ne

## [Text]

Obviously, they do not feel they want to do this kind of thing, but is it because they do not have the facilities to train or they do not have the tradesmen to take the time to train these students? Is it just a general reluctance or a lack of responsibility on their part? What are you finding is the problem that you cannot get these 15 students placed in industry to be trained on the job?

**Mrs. Wilson:** From my point of view, the most disappointing fact is that the very, very large industries—the sort of General Motors, Chrysler, Ford, International Harvester—do not carry proportionately their fair share of the load of training. That is fact, and the classic case is Windsor, Ontario, where, despite the critical shortage of skilled tradesmen in a depressed area, the larger companies, and one might exempt Chrysler at this particular stage in its history, but Ford and General Motors train a very small number of people. Some shops do not have enough journeymen to provide them with time to train. That is true, there is a sort of vicious circle. But there is also massive reluctance to put the time and energy and organizational development into it, and that is, I think, the most serious part of the problem.

Everybody wants somebody else to solve it, and the fact is, if you stop and think about it, that it is not convenient to have students on a shop floor. There has to be planning. There has to be time allotted to the training. There has to be organization of contract. There are all sorts of things that are awkward, that are easier perhaps to get along without. But in the long run, getting along without in fact ends up by hurting the industry as well because of the shortage. It is a bit like asking me if I want to have a problem kid in my class. Do you really want to have a beginner on your shop floor? It is easier without it.

• 1205

**Mr. Lonsdale:** Okay. But granted all those things then, what is wrong with industry? Obviously I mean businessmen in industry from an accountant's point of view are usually pretty reliable and responsible. They know what kind of productivity level they have. They know where their market is. They know how much money they can make. In general, they really know what in hell they are doing in terms of profitability. Perhaps in long range planning they do not but, then, you might say that the government does not either. But the businessmen and the industries are looking and concluding that they do not need this training. They do not need to bring these students on stream. They do not need to take four guys and train them for requirements later on down the road.

So is it seen that things are not that bad; that we are perceiving in the future something that may be bad but that we are not reacting to? Or do we need to have one major crisis, a real crisis, before we actually realize the problem that is there? Obviously you think we are at that crisis point now

## [Translation]

veut pas participer mais est-ce parce qu'on ne dispose pas des installations nécessaires, qu'il n'y a pas assez d'ouvriers pour former ces élèves? S'agit-il d'une simple hésitation ou d'un manque de responsabilité de leur part? A votre avis, quel est le problème, pourquoi ne parvenez-vous pas à placer ces élèves dans l'industrie pour qu'ils soient formés en cours d'emploi?

**Mme Wilson:** A mon avis, le plus décevant est le fait que les très grandes industries comme *General Motors*, *Chrysler*, *Ford*, *International Harvester* ne font pas leur part de formation. C'est un fait et l'exemple classique est celui de Windsor en Ontario où malgré une pénurie critique de travailleurs spécialisés dans une région déprimée les grandes compagnies à l'exception peut-être de *Chrysler*, mais *Ford* et *General Motors* ne forment qu'un très petit nombre d'ouvrier. Dans certains ateliers il n'y a pas assez de journaliers pour qu'on puisse demander à certains d'entre eux de prendre le temps d'en former d'autres. C'est vrai, il y a un genre de cycle vicieux. Mais on résiste aussi vigoureusement, on refuse de consacrer du temps et de l'énergie on ne veut pas élargir l'organisation en fonction de la formation et je crois que c'est là l'aspect le plus grave du problème.

Si on y réfléchit un peu, tout le monde voudrait que les autres trouvent une solution; évidemment il n'est pas facile ou commode d'avoir des apprentis dans un atelier. Il faut consacrer du temps à la formation. Il faut une organisation du contrat. Il y a toutes sortes de petites inconvenients dont il est plus facile de se passer. Mais à la longue l'industrie finit par en souffrir parce qu'il y a des pénuries. C'est tout comme si vous me demandez de prendre un enfant à problèmes dans ma classe. Voulez-vous vraiment avoir quelqu'un qui commence dans votre atelier? Il est plus simple de se passer de lui.

**M. Lonsdale:** Bon, admettons tout cela; mais alors qu'est-ce donc qui cloche dans l'industrie? Naturellement, je veux parler des hommes d'affaires de l'industrie, lesquels, aux yeux des experts comptables, font généralement figure de gens fort sérieux et dignes de confiance. Ils savent où en est la productivité de leurs entreprises. Ils connaissent leurs marchés et où ils se trouvent. Ils savent combien d'argent ils vont pouvoir faire. En règle générale, ils mesurent diablement bien la portée de leurs actes en termes de profits et bénéfices. Peut-être leur planification est-elle incapable de s'étendre au long terme; ce en quoi, pourriez-vous me dire, ils ne se distinguent guère du gouvernement. Quoi qu'il en soit, les hommes d'affaires et les industriels, tout bien considéré, semblent avoir conclu qu'ils n'ont nul besoin d'intégrer dans leurs services la formation de ces étudiants; de prendre par exemple, un quarteron d'entre eux et de les préparer à faire face aux futurs problèmes que leurs entreprises pourraient voir surgir sur leur chemin.

Ainsi ne voit-on pas la situation sous des dehors tellement sombres et si nous percevons des choses qui ne présagent rien de bon pour l'avenir, c'est passivement, sans réagir. Ou alors, nous faut-il vraiment une crise majeure, une crise flagrante pour que nous prenions franchement conscience de l'existence

## [Texte]

although industry does not think so. They see the need, but they do not think it is a crisis situation.

**Mrs. Wilson:** I think some industries do think there is a crisis.

**Mr. Lonsdale:** But obviously the majority do not.

**Mrs. Wilson:** No, they do not yet. I think if I were an industrialist it would be very difficult to cut loose from the idea that I was going to be able to import because that is what I would have done for 50 years. It has always been the answer. Why should it not be? You can create a number of reasons. Things are better in Canada. People forget what things are like in Europe now. They still think people are going to be flocking here, or that they will be able to bring people from Taiwan or India or a number of Third World countries where they are going now to find skilled tradesmen. It is easier. It is cheaper. A gentleman from General Motors gave a speech in Windsor wherein he compared the cost of an ad in an overseas newspaper and paying worker's fare with the cost of training an apprentice. It is short-sighted but it is still there as an attitude.

**The Chairman:** I hesitate to stop this discussion but we have another witness who has waited for a long time. I thank you very much for this very interesting exchange. Your comments and your remarks will be helpful in preparing our report and we accept your suggestions, especially the one that we should go to England, Germany and France to see the systems there. Thank you very much.

**Mrs. Wilson:** Thank you, Mr. Chairman. I would be delighted to accompany you.

**The Chairman:** It would be a pleasure. Thank you very much Mrs. Wilson and Mr. Drew. I will now ask the last group, Mr. Bob Fabian, Mr. David Oakes and Mr. Tom Kennedy representing the Canadian Information Processing Society to take chairs.

Before asking you to deliver your presentation we want to have a copy of your brief.

**Mr. Tom Kennedy (Chairman, Government Liaison Committee, Canadian Information Processing Society):** Thank you, Mr. Chairman. I believe Mr. Hardie has copies of my brief, sir.

**The Chairman:** Thank you.

**Mr. Kennedy:** Also, I should make one correction, sir. It is Mr. David Oakes who will make the presentation.

## [Traduction]

du problème? En ce qui vous concerne, il est évident que vous jugez déjà atteinte la situation critique, en dépit du scepticisme qui prévaut dans l'industrie. Celle-ci ne voit que des besoins qui ne créent point, à ses yeux, une situation de crise.

**Mme Wilson:** Je crois qu'il y a des industries sincèrement convaincues qu'il y a une crise.

**M. Lonsdale:** Pas la majorité d'entre elles, de toute évidence.

**Mme Wilson:** En effet, pas encore. Si j'étais un industriel, je crois qu'il me serait très difficile de m'enlever de la tête l'idée d'importer ce dont j'ai besoin en ce domaine, pour la bonne raison que c'est ce que j'aurais toujours fait depuis 50 ans. Tel a été, de tout temps, le remède à ce genre de problème. Et pourquoi pas? On peut se forger nombre de raisons. Les conditions de vie ne sont-elles pas meilleures au Canada qu'ailleurs? Les gens oublient ce que sont devenues ces conditions en Europe aujourd'hui. Ils s'imaginent qu'on s'y bouscule encore pour venir ici; ou bien qu'il leur sera toujours possible d'obtenir l'équivalent de Taïwan, de l'Inde et de quelques autres pays du tiers-monde où ils vont déjà chercher de la main-d'œuvre hautement qualifiée. C'est plus facile. Et meilleur marché. Dans un discours à Windsor, un représentant de General Motors a comparé le coût de la formation d'un apprenti avec celui d'une annonce dans un journal d'un pays étranger et du transport d'un travailleur de là-bas jusqu'ici. C'est raisonner à courte vue, mais ça n'empêche pas de le faire.

**Le président:** C'est à regret que je résigne à mettre fin à cette discussion, mais nous devons prendre connaissance du mémoire de quelqu'un que nous faisons attendre depuis longtemps. Avant que vous nous quittiez, je tiens à vous remercier beaucoup du très grand intérêt de votre intervention. Vos commentaires et vos remarques nous aideront dans la préparation de notre rapport et nous accueillons favorablement vos suggestions, celle en particulier d'aller personnellement voir sur place comment fonctionnent les systèmes établis par l'Angleterre, l'Allemagne et la France pour résoudre les problèmes qui nous préoccupent. Merci beaucoup.

**Mme Wilson:** Merci, monsieur le président. Je serais ravie de vous accompagner.

**Le président:** Nous en serions fort heureux. Mme Wilson et monsieur Drew, merci beaucoup. J'invite maintenant le dernier groupe de nos invités, messieurs Bob Fabian, David Oakes et Tom Kennedy, représentants de la Société canadienne du traitement de l'information (*Canadian Information Processing Society*), à prendre place parmi nous.

Avant de vous inviter à nous présenter votre mémoire, nous voudrions en avoir chacun un exemplaire.

**M. Tom Kennedy (président du Comité de liaison avec l'État de la Société canadienne du traitement de l'information):** Merci, monsieur le président. Je crois que M. Hardie a des exemplaires de mon mémoire.

**Le président:** Merci.

**M. Kennedy:** J'aimerais, par ailleurs, monsieur, faire une rectification. C'est monsieur David Oakes qui va présenter notre mémoire.



[Text]

**The Chairman:** Okay.

**Mr. Kennedy:** He and Dr. Robert Fabian of Hickling-Johnston are the principal architects of this paper. I am attending as Chairman of the Government Liaison Committee of the Canadian Information Processing Society. The main function and objects of the committee of which I am chairman are to foster and encourage effective communication between our association and all the various levels of government in Canada.

First, I can give you just a little introductory background perhaps on our Canadian Information Processing Society, or CIPS as it is commonly referred to. We represent approximately 4,500 data processing professionals across Canada on a coast-to-coast basis. We have active sections in approximately 15 major centres in Canada. We are the official and sole representative of Canada to the International Federation for Information Processing Societies which is perhaps the best known data processing international federation in the world. Our activities involve holding meetings and seminars. Our objectives are of course, in general terms, to improve the level of data processing practices throughout our whole area, including business, government and the academic world and, of course, also in our consumer oriented society, to assist the public in understanding and using effectively these data processing systems as they exist. Mr. David Oates, as I mentioned, and Dr. Robert Fabian, are the architects of this presentation. As such I am going to ask Mr. Oates to make the presentation now without further delay and we will be available, of course, at your convenience for questions and discussion at the end.

**The Chairman:** I do not know if it is your intention to read the whole brief because you have 15 minutes and you have already used some minutes. This is at your discretion, but if we could suggest to you to make a summary which would enable us to ask questions because we are a little bit ahead of time, the brief will be printed as an appendix to the proceedings.

**Mr. Kennedy:** Fine.

**The Chairman:** We will listen to you, gentlemen.

**Mr. David A. Oakes (Consulting System Engineer, IBM Canada Limited):** Thank you, Mr. Chairman. Am I talking loud enough? Thank you for the opportunity to appear on behalf of the Canadian Information Processing Society.

In essence our thesis is that there are two aspects of opportunities for employment in the data processing industry in Canada. One is for the use of the data processing technology within an enterprise for the administration and control of it, as one thinks of the use of computers today. Secondly, there is the use of the technology in its components or subsystems or

[Translation]

**Le président:** Très bien.

**M. Kennedy:** Il est, avec M. Robert Fabian, de *Hickling-Johnston*, un des principaux maîtres d'œuvre de ce document. J'assiste à la présentation de celui-ci en ma qualité de président du Comité de liaison avec l'État de la Société canadienne du traitement de l'information, comité dont le rôle et les principaux objectifs sont de favoriser et d'encourager des communications efficaces entre notre association et tous les divers paliers de gouvernement au Canada.

En guise d'introduction, veuillez me permettre d'abord de vous dire très brièvement ce qu'est la Société canadienne du traitement de l'information—la *CIPS*, comme on dit communément en utilisant l'abréviation anglaise. Nous représentons quelque 4 500 spécialistes du traitement de l'information et de données d'un bout à l'autre du Canada. Nous avons des sections dynamiques dans une quinzaine des principaux centres du pays. Nous sommes les représentants officiels et exclusifs du Canada au sein de la Fédération internationale des sociétés du traitement de l'information (*IFIPS*: International Federation of Information Processing Societies), qui est sans doute la fédération internationale de l'informatique la mieux connue au monde. Nos activités comprennent l'organisation de réunions et de séminaires. En gros, nous visons naturellement à améliorer l'utilisation de l'informatique dans tous les secteurs de notre société, dans le monde des affaires, de l'administration publique, de l'enseignement et, bien sûr, dans une société de consommation comme la nôtre, à aider le public à comprendre et à utiliser les systèmes informatiques au fur et à mesure qu'ils sont créés et employés. Comme je vous l'ai dit, messieurs David Oates et Robert Fabian ont été les maîtres d'œuvre de notre contribution à vos recherches. Je vais donc, sans plus tarder, demander à monsieur Oates de vous présenter notre mémoire. Cela fait, nous demeurerons, bien entendu, à votre disposition pour en discuter avec vous et pour répondre à vos questions.

**Le président:** J'ignore si vous avez l'intention de nous donner lecture de tout votre texte, étant donné que sur le quart d'heure à votre disposition quelques minutes ont déjà été utilisées. Vous êtes tout à fait libre de faire ce qu'il vous plaira. Si nous nous permettons de vous suggérer de nous en exposer un résumé, c'est pour le plaisir de disposer d'un peu de temps pour vous poser des questions. De toute façon, votre mémoire sera imprimé en annexe au compte rendu de cette séance.

**M. Kennedy:** Parfait.

**Le président:** Nous voici donc prêts à vous écouter, messieurs.

**M. David A. Oakes (ingénieur-conseil en informatique d'IBM Canada):** Merci, monsieur le président. Est-ce que je parle assez fort? Je vous sais gré de m'offrir cette occasion de vous parler au nom de la Société canadienne du traitement de l'information.

Pour l'essentiel, l'opinion que nous professons est qu'il y a deux aspects à considérer à propos des emplois qui peuvent s'offrir dans l'industrie informatique et informatisée au Canada. Le premier aspect est celui qu'évoque tout d'abord aujourd'hui la présence d'ordinateurs dans une entreprise, c'est-à-dire l'utilisation de la technologie informatique pour la

## [Texte]

even full systems in the industrial processes in the consumer and industrial products industry, and the need exists for people in both these areas. We believe there are significant opportunities for employment in the nineteen eighties using the technologies of our industry.

Basically, in the first dimension, the use of data processing within an enterprise, there are approximately 135,000 people employed in this business today, categorized broadly as professional and support. Professional people are programmers, analysts. Various titles exist in the industry to describe within a given company what that job means to a given company. However, I will categorize them broadly as professionals. The support people are those people who operate the machines, who do the entry of data, the handling of physical reports and things of this nature and the administration of the general computing operation.

Typically, in 1970, an enterprise had 40 per cent of their data processing staff categorized as professional and 60 per cent as support. By 1978, this ratio had changed to 45-55 and it was forecast that the ratio would be about equal in 1985. In fact, due to a number of things within the technologies available, this ratio should be achieved this year in most companies who use computers. By 1985, the ratio will probably be 75 per cent professional, 25 per cent support. The major reason for this has been the change in the cost of doing something with a computer. Since 1970, the cost of doing a given function, what we call the price performance of data processing technologies, has improved by a compound factor of 22 per cent a year varying slightly. Sometimes you get more performance for the same price. More recently, you have been getting a lot more performance for a lower price, something that is contrary to everything else in the world. Thus companies have been able to employ this technology to do some of these support functions; to improve the level of support as opposed to labour intensive functions of handling physical reports. The key thing has been the use of, what we call the on-line system, where the user himself uses this technology in support of his job without using intermediary support services. As an example of the reduction of the number of support people, a typical installation in 1977 would have between 20 and 25 people in support of a computer which today we consider one of the normal large size computers one would have; by 1980 this number was down to 12 through the use of the technology and the improved approaches.

## [Traduction]

gestion et le contrôle internes de l'entreprise. Le second a trait à l'emploi de composants ou sous-systèmes ou même de systèmes complets de la technologie informatique dans la fabrication industrielle de produits de consommation ou de produits industriels. Le besoin de personnel existe dans l'un et l'autre cas. Nous croyons que, durant les années 80, la diffusion des diverses ressources de la technologie informatique dans l'industrie va constituer une source importante d'emplois.

Dans le premier cas, celui de l'utilisation interne de l'informatique dans une entreprise, on peut chiffrer à environ 135,000 le nombre des personnes employées à cette fin et divisées en gros en personnel professionnel et personnel de soutien. Le premier comprend les programmeurs et les analystes. Dans l'industrie, chaque compagnie donne aux membres de ce personnel professionnel divers titres pour indiquer leurs fonctions dans ladite compagnie. Personnellement, je vais m'en tenir ici aux deux grandes catégories déjà mentionnées: le personnel professionnel et le personnel de soutien. Celui-ci comprend les opérateurs des machines, les agents qui procèdent à l'introduction de données, à la manipulation des rapports matériels et autres éléments de même nature et ceux qui administrent l'exploitation générale du matériel informatique.

Voici un cas type. En 1970, dans une entreprise, le personnel de traitement des données était classé comme suit: 40 p. 100 au niveau professionnel et 60 p. 100 au rang de soutien. En 1978, le rapport s'établissait à 45/55 et l'on prévoyait qu'il serait bien près de 50/50 en 1985. A la vérité, étant donné le nombre de choses déjà disponibles dans les technologies mises au point, la plupart des compagnies utilisant des ordinateurs devraient atteindre ce rapport d'égalité dès cette année. En 1985, le rapport entre les personnels professionnel et de soutien sera probablement passé à 75/25 à l'avantage du premier groupe. La raison principale d'une telle évolution est le changement enregistré dans ce que ça coûte pour faire quelque chose au moyen d'un ordinateur. Depuis 1970, le coût d'une fonction donnée, ce que nous appelons le rapport performances/prix des technologies informatiques, s'est amélioré suivant un facteur composé de 22 p. 100 par année, à de légères variations près. Parfois vous obtenez de meilleures performances pour le même prix. Plus récemment, vous avez obtenu des performances de loin meilleures à moindre prix, ce qui va à l'encontre de tout ce qui se passe dans notre monde actuel. C'est ainsi que les compagnies ont été en mesure de confier à l'informatique quelques-unes des traditionnelles fonctions manuelles de soutien; d'améliorer la qualité du soutien par rapport aux fonctions, à fort coefficient de main-d'œuvre, servant à la manutention des rapports et états matériels. La clé de ce progrès a été l'utilisation de ce que nous appelons l'exploitation «en connexion» qui permet à l'utilisateur de se servir lui-même de cette technologie pour s'assurer l'assistance nécessaire à son travail sans recourir à des services de soutien intermédiaires. Pour illustrer la réduction du personnel de soutien, on peut dire que le nombre d'agents nécessaire pour le soutien de l'utilisation d'un des gros ordinateurs considérés de taille normale aujourd'hui est passé de 20 à 25 en 1977 à 12 en 1980, grâce à des interventions technologiques et à des perfectionnements fonctionnels.

[Text]

• 1215

Computer capabilities over the last 20 years have improved in excess of 1,000 times: what you can do, either in absolute terms or per dollar; the number varies slightly between them. However, programmer productivity, the ability to make the computer do something has only improved by 13 times in that time frame. That is still a significant productivity improvement; however it is not keeping up with the technology of the trade, so we need a dramatic shift in how we get people to accomplish this.

From your point of view, the number of people that we expect to be working in this industry should increase about 3 per cent a year. This is based on private surveys of companies projecting their manpower requirements. Given the shift in emphasis from the traditional ratio of professional and support to mostly professional, this represents by 1990 approximately 136,000 professionals, or a growth rate of 7.75 per cent, whereas the total population has only gone up 3 per cent in the direct industry. That means 70,000 new jobs in this decade. That does not allow any attrition, retirement or transfers into the other parts of the enterprise in which they are employed.

In 1978, Canada's universities produced 1,000 graduates in computer science and another 1,150 graduates from noncomputer courses to fill these positions. These are Statistics Canada 1978 figures. There are no figures available on the effects of recruitment from abroad, or from immigration. We know that a number moved from the support category to the professional category through in-house training programs and so forth. However a shortfall exists at all times.

We believe, therefore, there is a tremendous opportunity for employment in this sector. The universities in Canada are upgrading their abilities to produce more graduates and there is a shift in the nature of the courses we are teaching to try to keep up with the technology itself. This is an ongoing problem however—quantity and quality. The products are more complex to understand and to use for the data processing people, so they must know a great deal more about how these products work. This field is broadly categorized of software engineering, the professional development of application systems. We feel this must be emphasized in our educational institutions. Furthermore, we feel better teachers are required.

[Translation]

Au cours des 20 dernières années, les possibilités de performance des ordinateurs se sont accrues plus de 1,000 fois, que ce soit en termes absolus ou par rapport au coût: entre les deux ordres de référence les variations sont infimes. Par contre, la productivité des programmeurs, c'est-à-dire l'aptitude à obtenir un rendement de l'ordinateur, n'est devenue que 13 fois meilleure durant la même période. Ce n'en est pas moins un gain notable de productivité, mais qui ne suit que de loin les progrès technologiques de l'informatique. Il nous faut donc changer radicalement nos façons d'obtenir les gens capables d'effectuer ce rattrapage.

D'après vous, nous devrions nous attendre à ce que le nombre des personnes trouvant de l'emploi grâce à l'industrie informatique augmente d'environ 3 p. 100 par année. Cette prévision se fonde sur des enquêtes privées sur les projections que font des compagnies de leurs besoins futurs de personnel. Rappelons le changement qui s'opère dans le rapport traditionnel entre le nombre des membres du personnel professionnel et celui des agents de soutien au détriment de ces derniers; en 1990, le total des agents professionnels pourrait ainsi se chiffrer à environ 136 000, soit un taux de croissance de 7,75 p. 100 alors que l'accroissement général des effectifs prévu pour l'industrie n'augmenterait que de 3 p. 100 par an. Cela représente 70 000 nouveaux emplois pour la présente décennie, compte non tenu des pertes normales de tout personnel, des départs pour la retraite ou des mutations à d'autres postes dans des services différents de l'industrie pour laquelle ils travaillent.

Pour constituer de tels effectifs, les universités canadiennes ont présenté, en 1978, au marché du travail 1 000 diplômés en informatique et 1 150 autres diplômés ayant fait des études non informatiques. Ce sont là des chiffres fournis par Statistique Canada pour 1978. Il n'existe pas de chiffres disponibles sur les effets du recrutement à l'étranger ou ceux de l'immigration. Nous savons qu'il y a un certain nombre d'agents qui sont passés du niveau du soutien à la catégorie professionnelle grâce à des programmes de formation dans l'entreprise elle-même ou autrement. Il n'en subsiste un déficit permanent au plan d'une offre dûment qualifiée.

Nous croyons donc que ce secteur possède d'impressionnantes possibilités d'emploi. Les universités canadiennes procèdent au perfectionnement de leurs ressources humaines et matérielles pour préparer un plus grand nombre de diplômés et modifient la nature des cours que nous faisons pour ne pas être dépassées par les progrès de la technologie elle-même. C'est là une tâche permanente, d'ordre quantitatif tout autant que qualitatif. La complexité croissante des produits en rend la compréhension et l'utilisation plus difficile pour les informaticiens et il leur faut apprendre beaucoup plus qu'auparavant tout ce qui a trait à ces produits et à leur fonctionnement. Ce domaine est en gros déterminé par la technique du logiciel, le développement professionnel de systèmes d'application. Nous avons le sentiment que cette formation doit être valorisée dans nos institutions d'enseignement. Et il nous faudrait, de plus, de meilleurs professeurs.



## [Texte]

We recommend therefore, that the government improve its grants to education for computer science to stimulate software engineering, to improve the quality of educators available at all levels, both secondary and post secondary and to stimulate research in Canada on software engineering and its distribution system; that is the teaching of it—the education of people.

The other dimension is the consumer and industrial products industry and the use of data processing. Our technology touches the lives of one employee in ten this year, independent of the industry you are in, and by 1985 probably two of every three people will use it directly or indirectly to accomplish their job. Further, one worker in four will have some data processing training to do his job, not just using it, but he will have to understand more about it.

The specific technology, is what we call the computer-on-a-chip, the microprocessor. This is the hand-held pocket calculator with which you are familiar. Many companies use this technology in Canada today; a notable example, Bell Canada and CN/CP Telecommunications are making extensive use in their new offerings—higher quality service at lower maintenance costs, and just generally improved service.

## • 1220

There is development in Canada for products such as point-of-sale terminals, credit authorization devices, data entry devices, stock exchange quotation services and general purpose terminals—the device by which people use computers. This type of industry should be encouraged through the tax, and through excise tax considerations or assistance for exports. This would allow companies to grow, and gain or improve international reputations and help Canada's balance of trade. Their growth and success will create employment opportunity in Canada for engineers, scientists, and technicians, trained in data processing technologies and their applications, for the development of the products and their manufacturing.

Industrial use of microprocessor technology is growing and should be shared by Canadian enterprises. The field of robots in the industrial process is well written up lately in both the popular press, and business and technical journals, and is a significant field to improve the manufacturing productivities of Canadian industry.

Examples. Other uses of the microprocessor. The automobile manufacturers offer models where microprocessors control the fuel flow, emission control, and to diagnose the machine in

## [Traduction]

Nous recommandons donc au gouvernement d'améliorer ses subventions à l'enseignement de l'informatique afin de stimuler la technique du logiciel, d'accroître la qualité des enseignants disponibles à tous les niveaux, aussi bien au secondaire qu'au post-secondaire, et d'encourager la recherche au Canada sur la technique du logiciel et son système de distribution, l'éducation du peuple en l'occurrence s'associant bien à l'enseignement scolaire.

L'autre dimension du problème à l'étude se rencontre dans l'industrie des produits de consommation et industriels ainsi que dans l'utilisation qu'on y fait de l'informatique. Cette année même, à quelque industrie qu'ils appartiennent, notre technologie aura eu un impact quelconque sur la vie d'un employé sur dix; en 1985, deux personnes sur trois l'utiliseront probablement, de façon directe ou indirecte, pour l'accomplissement même de leurs tâches. De plus, un travailleur sur quatre aura eu une certaine formation informatique pour être en mesure de faire son travail; non seulement devra-t-il pouvoir utiliser cette technique mais il devra aussi en avoir une meilleure connaissance et compréhension.

Une technologie spécifique confirmant ce propos est illustrée par ce que l'on appelle «l'ordinateur sur puce (ou microplaque)», le microprocesseur. Un exemple qui est familier est le calculateur de poche que vous utilisez dans le creux de votre main. Plusieurs compagnies utilisent aujourd'hui, au Canada, ce genre de technologie. Bell Canada et les Télécommunications C.N./C.P. sont d'éminents témoins de ce progrès et les nouveaux services qu'ils nous offrent recourent largement à cette technologie, ce qui en améliore la qualité spécifique et générale tout en réduisant les frais d'entretien.

Il existe un marché à exploiter au Canada pour des produits tels que les terminaux aux points de vente, les dispositifs de contrôle du crédit, les périphériques d'entrée, les services de cotation des titres en bourse et les terminaux polyvalents, à usage général, qui permettent aux gens de se servir d'ordinateurs. Ce type d'industrie devrait être encouragé par des allègements des impôts directs et indirects ou par une aide à l'exportation. Cela donnerait aux compagnies une chance de grandir ainsi que d'acquiescer ou d'améliorer leur réputation internationale, en plus de contribuer à améliorer la balance du commerce du Canada. Leur croissance et leur succès créeront au Canada des possibilités d'emploi pour les ingénieurs, les savants et les techniciens versés dans les technologies informatiques et leurs applications, qui devront alors développer des produits et collaborer à leur fabrication.

L'utilisation industrielle des microprocesseurs se répand rapidement et devrait être un avantage partagé par les entreprises canadiennes. La place importante des «robots» dans la fabrication industrielle a déjà été largement décrite non seulement dans les journaux populaires mais aussi bien dans les publications techniques ou destinées aux hommes d'affaires, et c'est là assurément un domaine important où l'industrie canadienne peut améliorer sa productivité.

Illustrons par d'autres exemples les ressources étendues de la micro-informatique. Les fabricants d'automobiles offrent des modèles dans lesquels des microprocesseurs règlent le débit du

*[Text]*

terms of telling you that one tire is a little low or that the brake fluid requires topping up.

Microwave and regular ovens and stoves, kitchen appliances, can and are controlled by microprocessors today in some models. A domestic industry is possible to supply these devices.

Energy control is possible for buildings with a computer with proper instrumentation and their controls. Early attempts in this have proven very successful. We believe the government should encourage the investment in Canadian companies to create products with international marketplaces, that this will provide a significant level of employment for engineers and skilled technicians.

In summary, we believe there is an outstanding opportunity for employment directly and in the application of this technology in Canada in the industrial processes. To encourage it, we recommend, that the federal government, through its grants for education, for research—recognizing that education is a provincial responsibility—should give grants to research for specific areas as a vehicle to direct or to show direction for your policies. We recommend the expansion of the ability to train an increasing number of people in these technologies the further teaching in most of the technical disciplines to apply this technology, further research into the technology and its applications, and research into teaching techniques to improve the process by which people start into this business, and the retraining and upgrading of existing practitioners. We cannot continue to teach them the way I learned.

The federal government through the tax system should encourage the creation and expansion of high technology industries and the investment in them by Canadians; the use of data processing technologies in the development, manufacturing, and operation of Canadian products, the export of these products, services, and our expertise.

Thank you.

**Le président:** Merci, monsieur Oakes. Une première question pour ouvrir la discussion. Vous avez parlé du rôle du gouvernement et des fonds qu'il doit utiliser pour favoriser la formation. Mais vous n'avez pas parlé du rôle des compagnies qui sont les premières bénéficiaires du personnel qui recevra

*[Translation]*

carburant, l'échappement des gaz brûlés et auscultent la voiture d'une façon que leur permet d'avertir le chauffeur qu'un de ses pneus est un peu plat ou que ses freins manquent un peu d'huile.

Les fours ordinaires ou à micro-ondes, les cuisinières et les appareils de cuisine peuvent être commandés par des microprocesseurs et certains modèles le sont déjà. Le développement d'une industrie nationale pour fournir ces dispositifs est tout à fait possible.

Il est également possible d'éviter le gaspillage énergétique dans un immeuble en confiant la régulation de l'énergie à un ordinateur associé aux instruments et commandes appropriés. Les premiers essais en ce sens se sont avérés très fructueux. Nous pensons que le gouvernement devrait encourager les investissements dans les compagnies canadiennes qui auraient pour but de créer des produits exportables, tout en faisant travailler par la même occasion un nombre important d'ingénieurs et de techniciens convenablement qualifiés pour ce qu'on attend d'eux.

Bref, nous sommes persuadés que cette technologie elle-même et ses applications aux opérations industrielles ouvrent, en aval comme en amont, un champ remarquablement vaste à une main-d'œuvre de qualité. Pour favoriser ce développement, nous recommandons au gouvernement fédéral d'utiliser ses subventions à l'éducation et à la recherche pour stimuler tout particulièrement, dans le respect des responsabilités provinciales en matière d'éducation, les recherches dans des domaines spécifiques où elles se trouveront orientées vers les buts poursuivis par vos politiques ou du moins amenées à en saisir la direction. Nous recommandons une expansion des moyens de fournir à un nombre croissant de gens une formation informatique qui conviennent aux conditions que nous avons exposées; que désormais l'enseignement de la plupart des disciplines techniques mettent en relief l'intérêt de leur application à cette technologie; que désormais les recherches portant sur la technologie informatique et ses applications ainsi que celles portant sur les techniques d'enseignement visent à améliorer les conditions à satisfaire pour pouvoir se lancer dans ce genre d'activité; et enfin que l'on assure le rattrapage éducationnel et la revalorisation pratique des personnels en service et parfois en autorité. Nous ne pouvons plus enseigner l'informatique comme je l'ai apprise.

Le gouvernement fédéral, par des dispositions fiscales, devrait encourager la création et l'expansion des industries de technologie avancée et les investissements de Canadiens dans ces industries; il devrait aussi favoriser de la sorte l'utilisation des technologies informatiques pour la mise au point, la fabrication et le fonctionnement de produits industriels; et enfin faciliter l'exportation de ces produits et services, ainsi que de ressources technologiques propres à notre pays et pouvant être utiles ailleurs.

Merci.

**The Chairman:** Thank you, Mr. Oakes. One question first, to open the discussion. You spoke about the role of government and the funds it should provide for training, but you have not mentioned any role for the companies who will be the prime beneficiaries of such trained manpower. As we've had

## [Texte]

une formation. Comme nous avons eu beaucoup de discussions sur un *grant levy system*, croyez-vous que nous devrions envisager la possibilité d'imposer une taxe aux compagnies pour aller chercher les fonds nécessaires pour donner la formation?

• 1225

**Mr. Oakes:** I purposely did not address the issue of what a specific company should do. The companies with which I am familiar, with which I have considerable familiarity, have significant ongoing educational programs for their people to upgrade them in terms of new products, new ways of doing things. They send them to outside seminars, quite a few companies have in house full time instructors, education departments, to keep people abreast of what is new and how they would like it to be applied at their company.

My major thesis is that we need more people entering those companies. Those companies know that they need more people, and they are looking for a higher quality person, a person of different background who has a different educational content when he arrives. Our thesis is that the federal government can stimulate this shift in the delivery of the better product from the educational processes through this process of stimulating the senior educators to think in terms of the higher quality product.

**The Chairman:** You do not put aside the role of industry?

**Mr. Oakes:** I am not putting that aside, they have a very clear responsibility.

**The Chairman:** Industry has to complete the training.

**Mr. Oakes:** They take the product of the university, or the community college, wherever they get them, and they round it off in terms of this is how we want you to do things here. They have that responsibility to meet their personal objectives. They are looking for a higher quality entry, raw material, shall we say, to work with in that process.

**The Chairman:** Okay. Mr. Orlikow.

**Mr. Orlikow:** First of all, yours is a growing industry, which is going to require more and more skilled people in the generation to come. We have been told, again and again, in all parts of Canada, of the people who have been trained in our

## [Traduction]

many discussions on a grant levy system, do you think we should look at the possibility of getting from the companies through some taxation the funds needed for the training?

**M. Oakes:** C'est à dessein que je n'ai pas abordé le problème de ce que des compagnies d'une catégorie industrielle particulière pourraient faire. Les compagnies que je connais bien, qui me sont très familières, possèdent d'importants programmes d'éducation permanente pour réadapter sans délai leurs employés aux nouveaux produits et à des façons nouvelles de faire leur travail. Elles envoient *extra muros* des membres de leur personnel participer à des séminaires. Plusieurs ont chez elles des maîtres et moniteurs, employés à temps plein, ainsi que des services éducatifs pour tenir leur personnel au courant des progrès théoriques et appliqués de l'informatique et lui enseigner comment en tirer profit dans leurs propres exploitations.

L'essentiel de ce que j'ai soutenu devant vous, c'est qu'il est indispensable pour notre bien à tous qu'un plus grand nombre de gens se qualifient pour entrer dans ces compagnies. Celles-ci savent qu'il leur faut plus de collaborateurs et elles sont en quête de personnes qui, lorsqu'elles se présentent pour un emploi, peuvent se prévaloir de qualités, d'un acquis de savoir et d'expérience ainsi que d'une éducation générale et technique qui doivent tous, par le contenu ou autrement, être différents de ce dont on se contentait auparavant et être d'un niveau supérieur. Notre thèse est donc que le gouvernement fédéral, en raison des moyens qu'il a d'encourager les autorités supérieures de l'éducation à ne concevoir l'enseignement qu'en fonction d'une production de la meilleure qualité possible, est en mesure de stimuler les mutations indispensables et d'assurer la livraison par nos établissements éducatifs de produits supérieurs à ceux qui continuent trop fréquemment encore d'en sortir.

**Le président:** Vous n'excluez quand même pas le rôle de l'industrie?

**M. Oakes:** Je n'en fais rien et je lui reconnais des responsabilités évidentes.

**Le président:** C'est à elle qu'il appartient de compléter la formulation de ses recrues.

**M. Oakes:** Celles-ci lui arrivent de l'université, de collèges semi-publics ou de quelque autre source et l'industrie leur donne le fini qui lui convient pour la bonne marche de ses propres affaires. C'est dans cette perspective qu'elle assume la responsabilité d'aider son personnel à atteindre ses objectifs. La compagnie recherche un apport de qualité supérieure, qui est pour elle, à l'arrivée une matière première, pourra-t-on dire, à intégrer dans son processus opérationnel.

**Le président:** Bon! Monsieur Orlikow?

**M. Orlikow:** Une première constatation: votre industrie est en pleine croissance et va devoir trouver dans la génération nouvelle de plus en plus d'agents qualifiée. On nous a parlé, un nombre incalculable de fois, dans tout le Canada, de personnes



## [Text]

community colleges, and, to a lesser extent, in university, that the training is too theoretical, it is training in industries that are no longer growing, and so on, that it just does not do. Is that true? Is that observation one that you could subscribe to?

**Mr. Oakes:** I would be prepared to go out and find the exact facts that would confirm that. I think, as a general case, the universities are becoming more responsive. They believe in what their role is. Different universities have different beliefs in this: are they just training people for industry, or are they educating them? To one degree or another, they follow this feeling. There is a chain. As you progress through a computer science course at any university, the further you go in this the more theoretical it is going to be. What is needed, and I believe most of them are stepping up to this, is the teaching of the application of the technology: What is it? How does it work? How do you use it? They are teaching this in the engineering courses, in the various, let us call them, technical disciplines. The business schools are learning; What is a computer? What do you use it for?—and so forth. If, as with any university course, you proceed in some specialized field to the Bachelor level, the Master level, the Ph.D. level to become more and more specialized and know more and more about less and less, it can be of little use in some industries. The industry they would be useful to are the people who do the research and development of the technologies, or they remain in universities for teaching purposes.

• 1230

**Mr. Orlikow:** What about the community colleges?

**Mr. Oakes:** The community colleges have a different role than the universities, they are more to the practical side. A number of my direct clients find they are an excellent source for entry level data processing people and programmers and analysts. They have learned the basics and have some side courses and they do well.

**Mr. Orlikow:** Are you in regular contact with them to acquaint them with your needs so that the people who graduate are more ready to fit into your organization?

**Mr. Oakes:** I am not personally in that.

## [Translation]

qui ont reçu dans nos collèges semi-publics et même dans nos universités (moins cependant dans ce dernier cas) une formation trop théorique, ou bien qui ont été formées dans des entreprises qui ne progressent plus, ce qui n'est évidemment pas satisfaisant. Est-ce vrai? Est-ce là une observation à laquelle vous souscriviez?

**M. Oakes:** Je serais prêt à me mettre en route et à trouver des faits précis qui confirmeraient cette observation. Je pense toutefois que, en général, les universités se sensibilisent aux attentes nouvelles d'une société en rapide évolution. Elles croient toutes sincèrement à leur mission sociale, même si elles ne conçoivent pas toutes celle-ci exactement de la même manière. Sont-elles là seulement pour former des gens pour l'industrie ou doivent-elles leur donner plus qu'une simple formation technique: une véritable éducation? Cette dernière conception demeure dominante à des degrés divers. On est d'ailleurs déterminé par les étapes du savoir. Dans quelque université qu'on soit, plus on avance dans une science, en informatique comme dans les autres, plus la théorie occupe de la place et manifeste son importance. Ce qu'il faut, et je crois que la plupart des établissements d'enseignement s'emploient à répondre à ce besoin, c'est un enseignement des applications de la technologie. Qu'est-ce que c'est très exactement que cette technologie informatique? Comment cela fonctionne-t-il? À quoi cela peut-il servir? C'est ce que l'on enseigne dans les endroits où se forment les ingénieurs ainsi que dans ceux divers consacrés à ce que nous appellerons les disciplines techniques. On apprend maintenant dans les écoles d'études commerciales ce que c'est qu'un ordinateur, ce pour quoi on s'en sert, etc. Si, comme cela est possible dans toutes les disciplines universitaires, vous poursuiviez vos études de l'informatique jusqu'au baccalauréat, puis la maîtrise, puis le «Ph.D.» pour devenir de plus en plus spécialisé et en savoir de plus en plus sur de moins en moins de choses, il se peut que votre bagage de connaissances soit de peu d'utilité dans certaines entreprises. Celles où vous pourriez être utile sont celles qui réunissent des personnes qui ont préféré faire de la recherche ou travailler au développement de technologies plutôt que de rester à l'université et s'y consacrer à l'enseignement.

**M. Orlikow:** Qu'en est-il des collèges semi-publics qu'on appelle «community colleges» en anglais?

**M. Oakes:** Ces collèges ont un rôle différent de celui des universités. Ils ont une orientation plus marquée vers l'information appliquée. Leurs visées sont d'ordre résolument pratique. J'ai des clients personnels qui considèrent comme une excellente source d'agents de traitement des données de bas de gamme, ainsi que de programmeurs et d'analystes. Ils ont appris les éléments de base de l'informatique, ont suivi en outre quelques cours connexes et réussissent bien dans les domaines où on les emploie.

**M. Orlikow:** Êtes-vous en contact régulier avec ces collèges pour les informer de vos besoins pour que leurs diplômés soient mieux préparés à s'intégrer à votre organisation?

**M. Oakes:** Ce n'est pas moi qui suis personnellement chargé de cette mission.

[Texte]

**Mr. Orlikow:** I do not mean you personally, I mean your organization.

**Mr. Oakes:** My organization is very much involved with this kind of dialogue with the postsecondary educational processes. We very personally require these people and we require different skill mixes but they are getting hard to find. We are a very big user, for instance, of the Waterloo co-op program, but I am aware that for this particular term we cannot take as many as we want because there is a shortage. Basically, what it is is a shortage of people with computer training and experience.

**Mr. Orlikow:** How much training do your organizations do of people on the job?

**Mr. Oakes:** In the use of computers?

**Mr. Orlikow:** In whatever you need them for.

**Mr. Oakes:** In both direct in-class training and on-the-job training over the next one to two years, probably half their time is: Here is what we want you to do and here is how you do it, and it is obviously with our technology. For development work and any kind of technical job, we look for technical people with the background.

I do not personally know the answer to your question when it comes to: Are we going to hire an engineer to work in the engineering department?

**Mr. Orlikow:** We had an illustration earlier today, and I do not know if you were here, but one of the witnesses said they had to recruit 50 people offshore because they were not available now. What bothers me, or the question in my mind, is that company, or a similar company, going to have to get 50 next year, 50 the year after and 50 the year after that, or are we recognizing the shortages, and putting in place systems to train and educate people so that next year that company, if their expectations as to the growth of the industry and their company are realized, will need instead of 50 only 25, and the year after that 12, and the year after that 6, and the year after that none. Otherwise, we are in an impossible situation. I am just wondering what your expectations are.

[Traduction]

**M. Orlikow:** Je ne pensais pas à vous personnellement, mais plutôt à votre organisation.

**M. Oakes:** Mon organisation est, en effet, en relations très étroites avec les services d'enseignement post-secondaire. Nous sommes très personnellement intéressés à recruter des gens dans ce milieu-là et nous lui demandons des agents représentant des cocktails dissemblables de compétences électroniques différentes. Mais des agents comme ça deviennent difficiles à trouver. Nous sommes, par exemple, un très gros utilisateur des ressources humaines rendues disponibles par le programme de coopération de Waterloo, mais je me rends compte que, durant ce trimestre en particulier, nous ne pourrions pas accueillir autant de personnes que nous l'aurions souhaité parce qu'il y a pénurie à la source. Fondamentalement, la pénurie est celle de personnes possédant une formation et une expérience dans l'utilisation des ordinateurs.

**M. Orlikow:** Combien de gens vos organisations forment-elles sur place, "sur le tas"?

**M. Oakes:** A se servir des ordinateurs?

**M. Orlikow:** A quoi que ce soit que vous pourriez avoir besoin d'elles.

**M. Oakes:** Qu'il s'agisse de formation dispensée directement dans des classes ou donnée au cours du travail, durant l'année qui vient et peut-être aussi la suivante, la moitié du temps sera consacrée à leur expliquer ce que nous voulons qu'ils fassent et comment nous voulons qu'ils le fassent. Il s'agit naturellement d'utilisation de notre technologie. Pour la mise au point de technologie et n'importe quelle tâche vraiment technique, nous recourons à des techniciens de confiance qui ont fait leurs preuves.

Je ne sais personnellement quelle réponse on pourrait donner à votre question si on ramenait celle-ci à se demander, par comparaison: faut-il engager un ingénieur pour travailler dans un bureau d'études?

**M. Orlikow:** On nous a donné un exemple de difficultés de cet ordre, plus tôt, ce matin. Je ne sais si vous étiez ici. Un de nos interlocuteurs nous a raconté que son entreprise avait dû recruter 50 informaticiens à l'étranger parce qu'il y en avait pas d'équivalents chez-nous de disponibles actuellement. Ce qui m'inquiète ou, en tout cas, m'amène à me poser des questions, c'est la possibilité que cette compagnie ou une autre semblable se voit obligée, l'an prochain, d'importer encore 50 informaticiens, et de nouveau les années suivantes. Combien d'années cela va-t-il se produire avant que nous prenions sérieusement conscience de cette grave pénurie de spécialistes canadiens et que nous prenions les mesures indispensables pour rectifier cette déplorable situation. Je veux dire pour mettre en place des systèmes suffisants de formation et d'éducation de façon que, l'année d'après, l'industrie dont j'ai parlé, si elle continue à s'étendre et doit, comme elle le prévoit, augmenter encore son personnel, ne soit obligée d'importer que 25 personnes au lieu de 50, l'année suivante seulement 12, l'année d'après 6 seulement et l'année suivante pas une seule. Autrement, nous nous enfermons dans une position intenable. Je me demandais ce à quoi vous-même vous vous attendez.

*[Text]*

**Mr. Oakes:** From my knowledge of what the Canadian university and community college systems are doing, I believe there is an increasing ability to meet the Canadian requirement, but I believe we will always have a shortfall of very specific skills, which are always in scarce demand, or there will be a shortfall in absolute terms. We are doing more, but it may not be enough.

• 1235

**Mr. Orlikow:** Let me just go to a question which we have been asking from one end of the country to the other. It has been suggested recently by the Canadian Labour Congress and we heard it today from the teachers' organization that, if industry is not finding the people and training them voluntarily, we may have to go to some system of levy in the form of a tax, a grant or whatever you want to call it, by way of repayment to those companies which will co-operate in training people. What is your reaction to that? If you do not approve, what is the alternative?

**Mr. Oakes:** There are two kinds of companies represented in our brief. There is the use of data processing within a company for its own administrative and control purposes. There it reflects in terms of a company being unable to use this kind of technology as broadly as it would like to attack its own administrative and control problems, and the inflation problems or productivity in relation to the white-collar worker, the professional, that he hires. For example, he hires an engineer to design a pipeline and the fellow needs computer technology to help him, or else he cannot do it fast enough to accomplish other objectives. He is going to be a little behind in his ability to meet his own tactical and strategic plans.

In the area of a company which wants to build products using this technology to sell, whether they be robotics or microwave ovens or whatever, I do not know the answer there. Again, they will have to contract out for the consulting people. They may be limited in their growth. Our thesis is that they should be able to acquire these people in Canada through the Canadian educational process. They should not have to go offshore. Not very many data processing shops, computer installations, go offshore. Some do, but not very many; they just postpone doing things.

**The Chairman:** Because you are very disciplined gentlemen, we have met our time constraints. We thank you very much

*[Translation]*

**M. Oakes:** D'après ce que je sais de ce qui se fait dans les universités et dans les collèges semi-publics canadiens, je crois qu'un dispositif éducatif croissant est mis actuellement en place pour répondre aux besoins du Canada, mais je crains que nous n'ayons toujours une pénurie de compétences très spéciales, pour lesquelles la demande est toujours faible, ou que la pénurie n'acquière même un caractère absolu. Nous faisons plus qu'auparavant, mais il est possible que ce ne soit pas assez.

**M. Orlikow:** Permettez-moi de vous poser une question qui a surgi maintes fois au cours de nos séances d'un bout à l'autre du Canada. Récemment le Congrès du Travail du Canada et aujourd'hui encore l'Organisation des enseignants nous ont déclaré que, si des compagnies informatiques se refusaient à trouver des agents et à financer volontairement leur formation, il nous faudrait recourir à l'imposition d'un système quelconque de contribution sous forme de taxe ou de péréquation subventionnelle de façon, peu importe l'appellation, à pouvoir indemniser les compagnies qui coopèrent à la formation d'informaticiens des frais qu'elles encourrent ainsi. Comment réagissez-vous à pareille proposition? Si vous vous y opposez, quelle solution de rechange suggèreriez-vous?

**M. Oakes:** Deux types de compagnies sont présentés par notre mémoire. Une compagnie peut être informatisée à des fins exclusivement personnelles de gestion et de contrôle internes. Le cas que vous évoquez est celui de compagnies incapables d'utiliser ce genre de technologie autant qu'elles le voudraient pour résoudre leurs problèmes d'administration et de contrôle, sans parler des difficultés inflationnaires de productivité créés par la proportion élevée des travailleurs intellectuels ou "cols-blancs" et spécialisés maintenu au sein de leur personnel par leur politique d'embauchage, au détriment d'un personnel informatique équipé. Si une compagnie de ce genre engage un ingénieur pour préparer les plans d'un pipe-line sans lui fournir le concours d'un ordinateur, il est douteux que le malheureux puisse terminer son travail et passer à d'autres tâches aussi rapidement qu'il faudrait le souhaiter. Sans compter que cet ingénieur risque une dévalorisation graduelle de ses moyens tactiques et stratégiques de réaliser ses propres ambitions professionnelles.

Dans le cas d'une compagnie qui veut fabriquer et vendre des produits informatisés, qu'il s'agisse de robots divers de fours à micro-ondes ou tout autre article, j'avoue ne pas savoir trop bien quoi vous dire. Ici aussi, il va falloir que cette compagnie s'assure par contrat les services de conseillers en informatique. Il se pourrait qu'elle soit limitée dans sa croissance. Selon la thèse générale que nous soutenons, cette compagnie devrait pouvoir se procurer au Canada la collaboration dont elle a besoin en informatique grâce aux services canadiens d'enseignement. Elle ne devrait pas être forcée d'aller la chercher à l'étranger. Peu de boutiques informatiques ou d'installations d'ordinateurs recrutent outre-mer. Il y en a qui le font, mais ils sont très peu nombreux. Peut-être remettront-ils à plus tard l'exécution de certains projets.

**Le président:** Grâce à la discipline que vous avez eu la bonté de vous imposer, nous avons pu respecter notre horaire. Nous



## [Texte]

for this very interesting exchange. You can be sure that we will use your brief and your comments to prepare our report for the end of June. We thank you very much. If you wish to provide more information, you can send any documents or views to our task force in Ottawa, and you will be welcome at all times.

**Mr. Oakes:** Thank you.

**The Chairman:** Before we adjourn, I wish to announce that our witnesses this afternoon will be Ms Lynne Sullivan, Chairperson, representing the Ontario Committee on the Status of Women and Mr. Alex Owen, representing Central Ontario Lakeshore YMCA. Our last witness will be Mr. Ronald Allain, representing Local 793, International Union of Operating Engineers.

We will resume in one hour and a half, at 2 o'clock, sharp. Thank you.

The meeting is adjourned until 2 o'clock.

## AFTERNOON SITTING

• 1410

**Le président:** A l'ordre. Nous avons le plaisir, cet après-midi, d'entendre notre premier témoin, M<sup>me</sup> Lynne Sullivan, Chairperson, the Ontario Committee on the Status of Women. Nous sommes toujours très heureux d'entendre le point de vue d'un groupement féminin qui désire ajouter sa voix à celles d'autres personnes pour nous faire connaître son point de vue sur la création d'emplois en général, and specifically on the shortage of skilled people. I think Ms. Sullivan will be joined by another person in a few minutes, but we will give this lady the occasion to express her own views or the views of the Ontario Committee on the Status of Women concerning the work of our task force. We are listening to you, Ms. Sullivan.

**Ms. Lynne Sullivan (Chairperson, Ontario Committee on the Status of Women):** Thank you very much. I would like to start out by thanking you for the opportunity to present the views of the Ontario Committee on the Status of Women to the task force on the topic of skill shortages and economic development in the 1980s. I hope we will very shortly be joined by Lorna Marsden who will be covering the issue of technological change, women in highly qualified occupations and the relationship generally between social policy and labour force participation. For my own part, I will be covering skill trades training and issues of government funding.

As I have explained to some of your officials already, we were notified of the public hearings in Toronto only last Monday and therefore, while we will be following up with a written brief, today we will be just presenting our general

## [Traduction]

vous sommes reconnaissants de nous avoir fourni l'occasion d'un échange de vues du plus haut intérêt. Soyez assurés que nous allons nous aider de votre mémoire et de vos commentaires dans la préparation de notre rapport pour la fin de juin. Encore une fois, merci beaucoup. Si vous désirez nous communiquer d'autres renseignements, adressez les nouveaux documents et vos observations supplémentaires à notre équipe de travail, à Ottawa, avec la certitude qu'ils seront toujours bienvenus.

**M. Oakes:** Merci.

**Le président:** Avant d'ajourner nos travaux, il me fait plaisir de vous annoncer que nous entendrons, cet après-midi, M<sup>me</sup> Lynne Sullivan, présidente et représentante du Comité ontarien du Statut de la femme, et M. Alex Owen, représentant du *Central Ontario Lakeshore YMCA*. Notre dernier interlocuteur sera M. Ronald Allain, représentant de la section 793 du Syndicat international des techniciens d'exploitation (International Union of Operating Engineers).

Nous reprendrons nos travaux dans une heure et demie, à 14 heures précises. Merci.

Notre réunion est ajournée jusqu'à 14 heures.

## SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

**The Chairman:** Order, please. This afternoon, we will have the pleasure to hear as our first witness Ms. Lynne Sullivan, Chairperson of the Ontario Committee on the Status of Women. We are always happy to hear the views of women groups wishing to add their voice to that of others and to inform us of their opinions on the general problem of job opportunities. Nous nous intéressons ici spécifiquement aux pénuries au sein de la main-d'œuvre qualifiée. Je crois qu'une autre personne va se joindre à M<sup>me</sup> Sullivan dans quelques minutes, mais celle-ci voudra bien, j'espère, profiter sans tarder de l'occasion que nous sommes heureux de lui offrir nous communiquer ses opinions personnelles et celles du Comité ontarien du Statut de la femme sur les problèmes soumis à notre étude. M<sup>me</sup> Sullivan, nous vous écoutons.

**Mme Lynne Sullivan (présidente du Comité ontarien du Statut de la femme):** Merci beaucoup. Je voudrais tout d'abord vous dire notre gratitude pour l'occasion qui nous est donnée d'exposer à votre comité ce que pense le Comité ontarien du Statut de la femme des pénuries de main-d'œuvre qualifiée et des perspectives économiques de la présente décennie. J'espère avoir très bientôt à mes côtés M<sup>me</sup> Lorna Marsden qui abordera plus particulièrement la question des changements technologiques, de l'emploi des femmes hautement dans notre société et de la relation qui existe généralement entre les politiques sociales et la participation de la population active. Personnellement, j'aimerais vous exposer quelques observations sur la question de la formation professionnelle et les problèmes que l'emploi des fonds publics pour cette formation pose d'une façon pressante.

Comme je l'ai dit à certains de vos collaborateurs, nous n'avons été informées que lundi dernier, à Toronto, des présentes séances publiques de votre comité. Vous voudrez bien nous permettre de vous exposer oralement aujourd'hui d'une façon

*[Text]*

views and concerns orally, following up in the month of February with a written brief.

First, I would like to tell you something about the organization I am representing today. The Ontario Committee on the Status of Women was formed in the early 1970s. It is a voluntary non-partisan lobby group which has lobbied governments at all levels with regard to all types of social and employment issues related to women. Employment opportunities for women has always been an important issue for the Ontario committee, and I would cite in particular our brief on women in the skilled trades which the Ontario Committee presented to Ontario's Manpower Commissioner, Don Pollock, last May or June and which will form part of the written presentation we will be forwarding to you at a later date.

We are pleased to note that one of the responsibilities of your task force is to look at ways of bringing traditionally underemployed groups into the economic mainstream. Our emphasis is on the need to develop strategy for enhancing employment opportunities for one such group, namely women, the majority of Canada's population, to reach the goal of equal employment opportunities for women within the framework of over-all economic projections and the economic development requirements of the 1980s.

We do not want strategies only to ensure that women have wider opportunities for training and employment, but that women are trained for and employed in expanding sectors of the economy and in occupations for which there will be a demand. In other words, we do not want a lot of women trained in skilled trades which are no longer going to be in demand in the economy.

It is obvious that women have a special interest in your subject-matter, in particular in gaining access to skilled trades and higher skilled occupations. Mr. Ginsburg, Chairman of the U.S. Commission on Employment Policy, has stated that the influx of women into the paid labour force is, in his words, the single most outstanding phenomena of our century. I do not intend to cite reams of statistics about the enormous growth in the female labour force participation rate in Canada, statistics with which I am sure you are very familiar. However, I think it is noteworthy that in 1979 women in Canada passed the labour force participation rate that Statistics Canada had projected they would reach in 1986, so women's participation in the labour force has grown at a much faster rate than anyone had foreseen.

*[Translation]*

générale nos points de vue et nos préoccupations, quitte à vous préciser nos pensées dans un mémoire écrit que nous vous promettons de vous faire parvenir dès le mois de février.

En premier lieu, j'aimerais vous dire brièvement ce qu'est et ce dont s'occupe l'organisme que je représente. Le Comité ontarien du Statut de la femme a été formé au début des années 70. C'est un groupe de volontaires non partisan qui constitue ouvertement un lobby pour faire pression sur les gouvernements à tous les niveaux et y défendre l'intérêt des femmes dans toutes les situations sociales et d'emploi où cet intérêt est en cause. L'accès des femmes au travail rémunéré a toujours ouvert un vaste champ d'interventions au Comité ontarien; je me bornerai à vous signaler tout particulièrement le mémoire sur l'accès des femmes aux activités de la main-d'œuvre qualifiée, professionnelle et spécialisée que notre Comité a présenté, en mai ou juin dernier, au Commissaire de l'Ontario à la main-d'œuvre, M. Don Pollock, mémoire qui fera partie du dossier que nous allons vous faire parvenir dans un avenir rapproché.

Nous avons noté avec plaisir qu'une des responsabilités de votre comité est de chercher des moyens d'intégrer les groupes traditionnellement sous-employés au faisceau principal des forces économiques de notre pays. Ce sur quoi nous insistons dans toutes nos démarches, c'est la nécessité de mettre au point une stratégie qui favorise systématiquement et partout l'emploi d'un de ces groupes, celui des femmes, qui constituent la majorité de la population canadienne, afin de leur procurer l'égalité des chances dans l'accès au travail qui doit être enfin, pour les années 80, un paramètre inéluctable de toute projection économique et de toute politique de développement économique.

Nous ne nous contenterons nullement de stratégies visant à assurer aux femmes plus d'occasions de recevoir une formation quelconque et un quelconque emploi; nous voulons que les femmes soient formées pour des secteurs de l'économie qui sont en expansion et qu'elles y trouvent des emplois à des postes pour lesquels on les aura qualifiées et pour lesquels il existe une forte demande de candidats. En d'autres termes, nous ne voulons pas voir un tas de femmes se laisser convaincre de se qualifier et de se spécialiser pour des tâches que notre économie a déjà vouées à la désuétude et pour lesquelles la demande est en train de disparaître.

Il est bien évident que votre sujet d'étude est d'un intérêt immédiat et spécial pour les femmes, en ce qu'il touche notamment les moyens d'avoir accès aux métiers exigeant des qualifications supérieures et aux tâches encore plus hautement spécialisées. M. Ginsburg, président de la Commission américaine sur les politiques d'emploi, a affirmé que l'arrivée massive des femmes sur le marché du travail rémunéré est, pour employer ses propres mots, «le phénomène singulier le plus marquant de notre siècle». Je n'ai pas l'intention de citer des colonnes de statistiques sur l'extraordinaire mouvement de participation des femmes à la population active du Canada ni sur son taux de croissance. Ces statistiques vous sont, j'en suis sûre, très familières. Néanmoins, j'estime que s'il est une information de ce genre digne de mention, c'est bien celle qui nous apprend que la participation féminine avait dépassé, en

[Texte]

However, despite increased participation by females, the labour force remains overwhelmingly sex segregated in terms of occupations. More women are employed, but the range of jobs open to them has not really changed and in some cases women are less well represented in occupations than they were before. In this regard, I would cite unpublished Statistics Canada data, which Pat and Hugh Armstrong are currently working with, that indicates that between 1975 and 1979 women's employment in a whole range of occupations actually declined.

Women also continue to have a significantly higher unemployment rate than do men, yet it would appear that there is a greater concern with the employment problems of youth, whose employment rate while high is at least skinking. The rate for women is not. At the same time, it is clear that the economy cannot do without women and in fact will, in the words of one labour market economist we spoke with, fall apart if we do not achieve a more desegregated labour force. At a time when the country is experiencing severe skill shortages, shortages which are predicted to get worse, it is clear that women represent the largest source of potential workers to fill skilled jobs. David Dodge, speaking at a seminar of The Conference Board in Canada in November 1980, pointed out that if the current male/female distribution by industrial factor is maintained, along with projected labour force growth rates, there will be a shortage of 50,000 men by 1985 for what are now men's jobs and 443,000 men by 1990.

Given these facts, government policies should be directed at ensuring, as part of general economic development, female participation in skilled trades training and higher skilled occupational training and ensuring that women obtain jobs in these areas. We think there are a number of ways in which this can be done. One of the more obvious ways is to ensure that whenever public money is spent on skills training, job creation, or government contracts, it is spent in a way that supports social equity objectives. As Ontario's Manpower Commissioner, Don Pollock has recently stated that it seems reasonable to

[Traduction]

1979, le taux que, selon les projections de Statistique Canada, il ne devait atteindre qu'en 1986, la participation des femmes à la population active ayant donc augmenté à un cadence beaucoup plus rapide que tout ce que nos plus belles têtes statistiques avaient pu imaginer.

• 1415

Et pourtant, malgré cet acte éclatant de présence des femmes sur le marché du travail, ce dernier demeure presque partout vicié par une accablante ségrégation des sexes dès qu'il s'agit de répartition des emplois. Plus de femmes travaillent, mais l'éventail des emplois qui leur est offert n'a pas vraiment changé et, dans certains cas, des occupations leur sont devenues d'un accès plus difficile qu'avant; elles y sont moins nombreuses. Je pourrais, à ce propos citer des informations que Statistique Canada n'a pas encore publiées mais que Pat et Hugh Armstrong sont en train d'analyser, et qui révèlent que, entre 1975 et 1979, le nombre des femmes dans toute une série d'occupations a bel et bien diminué.

Comme d'habitude, le taux de chômage chez les femmes qui sont sur le marché du travail est de loin plus élevé que celui des hommes, ce qui n'empêche pas les manifestations d'une plus grande préoccupation au sujet du chômage des jeunes qui, si élevé qu'il soit, n'en est pas moins en voie de résorption. Ce qui n'est pas le cas pour les femmes. Or, cela se passe à une époque où il est devenu clair que l'économie ne peut pas se passer du travail féminin; en fait, d'après un économiste spécialisé dans l'étude du marché du travail, économiste qui m'a expliqué personnellement la chose, notre économie s'effondrera inévitablement si nous ne parvenons pas à nous donner un marché du travail dont la souplesse et l'adaptabilité soient beaucoup moins gênées qu'elles ne le sont encore maintenant par la ségrégation sexuelle. A un moment où notre pays apprend par l'expérience ce qu'il en coûte de laisser se développer des pénuries de travailleurs qualifiés et spécialisés, pénuries dont on nous prédit qu'elles vont s'aggraver, il est manifeste que les femmes représentent le plus grand réservoir d'une main-d'œuvre propre éventuellement à combler ces déficits de qualifications et de spécialisations et à occuper les nombreux postes importants que les pénuries laissent vacants. Au cours d'un séminaire organisé, en novembre 1980, par le *Conference Board in Canada*, monsieur David Dodge a souligné que si l'on continue à conserver dans l'industrie le rapport actuel hommes/femmes dans la distribution du travail, le taux de croissance de la main-d'œuvre demeurant, par ailleurs, conforme aux projections actuelles, on sera à court de 50 000 hommes, en 1985, pour remplir les postes occupés présentement par des hommes et de 443 000 hommes en 1990.

Étant donné ces réalités, les politiques gouvernementales devraient être déterminées de façon à assurer, comme une des conditions du développement économique général, la participation des femmes à la formation de personnels hautement qualifiés et même professionnellement spécialisés pour des postes importants, et à assurer ensuite l'obtention par les femmes des postes pour lesquelles elles se sont préparées et dans les domaines de leurs nouvelles compétences. Nous pensons qu'il existe plusieurs façons de s'assurer tout cela sera fait. Une des plus manifestes est de s'assurer que chaque fois



## [Text]

ask the point at which the government will insist that the public good be recognized in such expenditures. As we have already noted, the public good in this case is also for the good of our economy.

The government could start implementing an equity concept right now in 1981. This is the preliminary year for renegotiating training moneys with the provinces under the Adult Occupational Training Act. The renegotiations should involve provincial plans to use the money to reach targets for training women for specific jobs in sectors of the economy. Up to now, there has been no such requirement and women's groups have been banded back and forth between the two levels of government. The result has been that while millions of dollars of federal funds have been spent in Ontario, opportunities for Ontario women in the skilled trades have not changed. For example, in 1979 women accounted for only 0.4 per cent of all apprentices in this province outside of the areas of hairdressing and cooking. To cite another example, in the employer sponsored training scheme, a program financed by federal money to support community-based skill training, the number of women trained declined from a high of five of approximately six hundred in 1978-1979 to zero out of approximately nine hundred in 1979-80.

Second, targets for increasing female representation should have to be met whenever jobs are created by government subsidy or training programs funded by government grants. To date, the government has dealt only in terms of quantity of workers trained or jobs created. In future there should also be quality considerations, that is, the sex of the workers or trainees should be a factor.

Third, government contractors and subcontractors should be required to undertake affirmative action to hire and promote women. To date, such programs have been voluntary. We would suggest, however, that with the voluntary approach the results have just not been there. In fact, I would draw an

## [Translation]

que des fonds publics sont dépensés pour la formation de personnels qualifiés ou spécialisés, pour la création d'emplois ou pour des marchés de l'État, ces fonds sont dépensés d'une façon qui respecte effectivement l'équité sociale et répond à ses exigences. Ainsi que le Commissaire de l'Ontario à la main-d'œuvre, M. Don Pollock, l'a dit récemment, il semble bien raisonnable de demander où se trouve le seuil que le gouvernement attend d'atteindre avant d'insister pour que des dépenses de ce genre répondent à des critères de bien public. Comme nous l'avons déjà souligné, le bien public en l'occurrence coïncide avec le bien de notre économie.

Le gouvernement devrait commencer tout de suite, en 1981, à observer lui-même et à imposer à tous le respect du droit à un traitement équitable. 1981 est l'année préliminaire à la renégociation des accords de financement de la formation technique et professionnelle en vertu de la Loi sur la formation professionnelle des adultes. Les renégociations devraient s'étendre de façon que les plans provinciaux d'utilisation des fonds de formation soient conformes aux objectifs fondamentaux d'équité et prévoient la formation des femmes pour des emplois spécifiques dans les secteurs dynamiques de l'économie. Jusqu'ici il n'existait pas de clauses dans les accords déterminant des obligations et des responsabilités précises, de sorte que associations féminines se voyaient renvoyées d'un niveau de gouvernement à un autre pour les trouver deux pavés de bonnes intentions. Le résultat, c'est que, pendant que des millions de dollars de fonds fédéraux étaient dépensés en Ontario, les chances des Ontariennes de se faire une place équitable dans le domaine des métiers et professions exigeant un niveau élevé de qualifications ou des spécialisations n'ont enregistré aucune amélioration. En 1979, par exemple, les femmes ne représentaient que 0,4 p. 100 de tous les apprentis de la province, en dehors de la coiffure et de la cuisine. Citons un autre exemple. Il s'agit cette fois d'un projet de formation patronné par un employeur; le programme est financé par des fonds fédéraux et vise à soutenir une formation professionnelle avec le concours et pour le profit du milieu humain où cette initiative a été prise. Le nombre des femmes inscrites pour ce genre de formation est tombé d'un sommet de cinq à six cents en 1978-1979 à zéro, bien que l'effectif étudiant total en 1979-1980 ait été d'environ neuf cents.

Seconde conséquence du financement public. Les chiffres retenus pour favoriser et suivre la progression de la représentation féminine devraient être atteints sans faute chaque fois que des emplois sont créés grâce à des subsides du gouvernement ou que des programmes de formation sont financés par des subventions de l'État. Jusqu'ici, le gouvernement limitait ses conditions au nombre des employés en formation ou des emplois créés, sans autres spécifications concernant les femmes. À l'avenir, on devrait ajouter aux conditions quantitatives d'autres qui soient qualitatives et garantissent une justice distributive selon le sexe des travailleurs ou des apprentis.

Troisièmement, le gouvernement devrait exiger des entrepreneurs et sous-traitants adjudicataires de ses marchés qu'ils manifestent à l'endroit des femmes une préférence autorisée dans l'emploi et la promotion professionnelle pour l'exécution des travaux ou services payés par l'État. Jusqu'ici l'État s'en

## [Texte]

analogy between the response of employers to a voluntary training environment and their response to affirmative action on a voluntary basis. Ontario's Manpower Commissioner, Don Pollock, has recently stated that he feels the voluntary approach to the former has become questionable. The response of employers has been, in his words, that if we make training mandatory they would train, but not otherwise. Pollock further stated that, although some progress has been made by governments in promoting increased training by employers and in increasing opportunities for women, in his words, we may well be entering the land of diminishing returns on a voluntary compliance basis. We appear to be approaching the point where additional positive reinforcement will be required.

## [Traduction]

remettait à la bonne volonté des employeurs. Cette approche de nos problèmes, dois-je le dire, s'est soldée par l'absence de résultats positifs. En fait, la bonne volonté de l'employeur comme moteur d'un programme de formation ou pour l'exercice de ce que l'anglais appelle «affirmative action», sorte de préférence autorisée ou de discrimination positive en faveur d'un groupe social défavorisé, n'est guère plus efficace dans un cas que dans l'autre. Le Commissaire de l'Ontario à la main-d'œuvre, M. Don Pollock, a reconnu récemment que le volontariat lui paraissait un moyen douteux d'obtenir l'organisation de programmes de formation. La réaction des employeurs, selon ses propres termes, a été que si la formation était rendue obligatoire, ils l'organiseraient, sinon ils n'en feraient rien. M. Pollock a ajouté que les gouvernements avaient enregistré un certain progrès à la suite de leurs programmes de promotion à l'adresse des employeurs en faveur de l'organisation par ceux-ci d'une formation technique et professionnelle plus étendue et plus poussée et pour les amener à multiplier les chances d'emploi et d'avancement des femmes; mais, précisait-il, et je répète substantiellement ce qu'il a dit: Il se peut que nous entrions, en comptant uniquement sur le volontariat, dans une ère de rendement non proportionnel à nos efforts de persuasion. Nous semblons nous approcher du moment où il va nous falloir, pour obtenir une action conforme à nos objurgations, ajouter du poids à celles-ci et d'un caractère déterminant.

• 1420

We would suggest strongly that that point has been reached and that a strong program of contract compliance for federal contractors and subcontractors is essential. We would reiterate that such an approach is necessary, not only to reach a socially desirable objective of equal opportunity for women, but also for the good of the economy. In this regard I would again cite the chairman of the U.S. Commission on Employment Policy, who has pointed out that one of the advantages that the American economy has in pulling itself out of its current straits, is the existence of a trained diversified female labour force in the United States, which gives that country a competitive edge over many other countries. In the United States there is also a system to get women into the jobs where they are required; namely stringent contract compliance requirements.

Il nous paraît très clair que ce moment est arrivé et qu'il est essentiel que le gouvernement fédéral s'assure par un contrat ferme et précis que tous les entrepreneurs et sous-traitants dont les travaux et services sont payés par l'État se conforment effectivement aux conditions d'emploi et de formation préférentiels des femmes, entre autres prescriptions du marché. Nous voudrions redire qu'une telle façon de faire est essentielle, non seulement pour atteindre l'objectif socialement désirable de l'égalité des chances sociales des femmes mais également pour le bien de l'économie. A ce propos, je me permets de citer de nouveau un témoignage du président de la Commission américaine des politiques d'emploi, qui a souligné qu'une des chances qu'a l'économie américaine de sortir de la passe difficile où elle se trouve présentement est l'existence aux États-Unis d'une population active féminine possédant des compétences professionnelles très diverses et des plus simples jusqu'aux plus poussées, ce qui, a-t-il précisé, donne un avantage concurrentiel marqué à ce pays sur plusieurs autres pays. Les États-Unis ont également un système efficace pour s'assurer que les femmes auront les emplois où on les juge nécessaires: il s'agit, en fait, d'une façon contractuelle de s'assurer que les conditions concernant la main-d'œuvre féminine seront rigoureusement respectées.

In Canada we have a similarly qualified female labour force. What we need now is the delivery system to ensure that job opportunities are opened up for them. At this point, as we urge a move to mandatory contract compliance, we are still awaiting a contract compliance document from the federal government which was due last June.

Au Canada, nous avons une population active féminine dont les qualifications se comparent à celles des Américaines. Ce dont nous avons besoin, c'est un système qui assure aux Canadiennes des accès au travail. Or, alors que nous en sommes à insister sur l'urgence de rendre contractuellement obligatoire le respect le marchés où l'État désire favoriser l'emploi et l'avancement des femmes, nous attendons toujours des services administratifs fédéraux un document contractuel

[Text]

**The Chairman:** You have only used 10 minutes of your 15-minute allotted time Ms. Marsden, so please complete the views of your association.

**Ms. Lorna Marsden (Member, Ontario Committee on the Status of Women):** Thank you. I apologize for being late for the meeting.

I want to raise questions in only two areas. One, concerning the so-called technological revolution—the introduction of new technology under microchip; and the other to deal with the issue of established programs funding and its impact on post-secondary education of highly-qualified workers in this country. Clearly, you have considered many aspects of the technological revolution.

With respect to the prospects for women in the future, we think the picture is very mixed. The United Nations, among others, have considered these issues and the background paper prepared for their conference held last July in Copenhagen examined several of the issues which face women as workers.

The most sophisticated research appears to have been carried out in Australia, where industry and occupation breakdowns have been carried out, apparently available nowhere else. The researchers conclude that while some occupations largely filled by men will disappear altogether, with developments in robots and other forms of automation, the major impact on job loss will be in those industries and occupations presently occupied by women. Currently held jobs will be lost, but even more important for us, no new jobs in some occupations, will be created.

To say that we have our concerns about our future in Canadian labour markets because of the new technologies, is not to say that we are opposed to their introduction. Our objectives have been for some time, to get women in an equal place in the paid labour force. In so far as these new advances in technologies provide us with an upgrading in skills, more opportunities for more creative work, and new job opportunities, we stand in support of these technologies. However, we are not convinced that this will be the outcome, and we have two concerns.

[Translation]

comportant les clauses obligatoires dont j'ai parlé et qu'on nous avait promis pour le mois de juin dernier.

**Le président:** Vous n'avez utilisé que 10 des 15 minutes que nous réservons à la présentation des mémoires ou commentaires équivalents. Mad. Marsden, auriez-vous l'obligeance de compléter à notre intention l'exposé des opinions de votre association?

**Mme Lorna Marsden (membre du Comité ontarien du Statut de la femme):** Merci. Veuillez me pardonner de n'avoir pu assister à votre séance depuis le début.

Je voudrais soulever quelques questions dans seulement deux domaines. Le premier domaine est celui de la prétendue révolution technologique: l'introduction de nouveautés technologiques grâce à la microplaquette (pour circuit intégré minuscule). L'autre est celui du financement de programmes établis et de son impact sur l'éducation post-secondaire des travailleurs hautement qualifiés dans notre pays. Naturellement, vous avez déjà examiné de nombreux aspects de la révolution technologique.

Pour ce qui est des perspectives d'avenir que ce développement informatique ouvre aux femmes, nous pensons qu'elles forment un ensemble fort disparate. Les Nations Unies, comme bien d'autres groupements, se sont penchées sur cette question et le document de base qu'elles ont préparé pour la conférence organisée par ses soins, le mois de juillet dernier, à Copenhague, présente plusieurs des problèmes que les femmes pourraient avoir à affronter sur le marché du travail à la suite de la fameuse révolution.

Les recherches les plus sophistiquées semblent avoir été effectuées en Australie, avec des concours industriels, des expériences de rupture d'emplois, mais aussi des conditions comme on n'en trouve nulle part ailleurs, à ce qu'il paraît. Les chercheurs sont arrivés à la conclusion que si la robotisation et d'autres formes d'automatisation semble devoir faire disparaître complètement quelques occupations pour la plupart confiées à des hommes, ce sont les industries et les occupations où les femmes sont le plus concentrées qui subiront l'impact le plus fort et le plus dramatique en termes de pertes d'emploi. Des emplois que nous avons actuellement seront perdus à jamais, mais le plus grave pour nous, c'est qu'il ne se créera pas de nouveaux emplois, de nouvelles occupations pour compenser nos pertes.

Dire que nous nous préoccupons de ce que le marché du travail sera demain pour nous, à cause des innovations technologiques, ne signifie pas que nous sommes opposées à leur diffusion dans notre société. Depuis déjà un bon bout de temps, nous poursuivons un objectif majeur, qui est d'obtenir pour les femmes une position d'égalité au sein de la main-d'œuvre salariée. Dans la mesure où la technologie nouvelle se traduira pour nous par une amélioration de nos qualifications professionnelles, par un plus grand nombre d'occasions d'exercer un travail favorisant davantage notre esprit créateur et par de nouvelles possibilités d'emploi, nous serons résolument favorables à ces innovations informatiques. Toutefois, nous ne sommes pas certaines que c'est à cela qu'elles nous conduisent, d'où deux préoccupations qui nous tarabustent.



*[Texte]*

First, if new technologies are introduced soon, what guarantees are there that women's jobs will not be downgraded and deskilled? Our historical experience has been that this is what happens. What evidence is there that other sectors of the labour force will absorb displaced workers at an equal level of skill? Will the introduction of new technology be negotiated between workers and management, and if it is so negotiated, will women have a voice in that negotiation?

We believe women must be part of the choice in introduction of new machines and technology with full information about the impact on jobs, long-term employment prospects, and conditions of work, including pay scales, health and safety protection, and any other related conditions. Second, we are not convinced that new technologies will be introduced at the rate which has previously been suggested. The economist, for example, which has been tracking this issue, suggests that the projections have been optimistic about the introduction of microchip technology.

So, if plans to retrain women for jobs with new technology go forward, and if that new technology is not introduced in the Canadian economy, what will be the fate of the trained women? It is important in responding to the projected demand for skilled labour of various kinds—and we welcome the positive steps taken by the government in the creation of opportunities for women to train in non-traditional jobs and skilled work—that the demand side as well as the supply side be considered. Specifically we believe, as my colleague has just said, we must have contract compliance in law, affirmative action programs of a high profile nature and especially—and without this nothing else will happen—appropriately diversified and adequately supported programs of child care and support. We would here like to raise the issue of block funding and the Canada Assistance Plan which the Minister of Health and Welfare has noted is a problem in terms of support for child care at the provincial level.

• 1425

In addition, we believe that employers and research establishments inside and outside government have the responsibility to keep working women informed about health safety and labour market impacts of new technology, and that the purpose of public policy in this area is to ensure that employers are induced to take their commitments to equality seriously.

I would like to turn in the remaining minutes to the issue of women in highly qualified worker positions. By women in these positions we mean university and women trained with specialized degrees and certification. First, we take the position most

*[Traduction]*

Tout d'abord, si les nouvelles technologies se généralisent bientôt, qu'est-ce qui nous garantit que le travail féminin ne sera pas déprécié et nos qualifications techniques condamnées à la désuétude? L'histoire nous a péniblement enseigné que c'est ce qui nous menace. Quelles preuves avons-nous que d'autres secteurs de l'économie absorberont les travailleuses déplacées au même niveau qu'elles avaient atteint par leur compétence professionnelle? L'introduction de la nouvelle technologie sera-t-elle discutée entre les travailleurs et la direction et, si elle l'est, les femmes auront-elles voix au chapitre?

Nous croyons que les femmes doivent pouvoir exprimer leur choix quand il s'agit d'introduire de nouvelles machines et une technologie nouvelle; qu'elles doivent être pleinement informées de l'impact des changements sur les emplois, sur les perspectives d'emploi à long terme et sur les conditions de travail, y compris les échelles de salaires, les mesures de protection de la santé et de sécurité, ainsi que toute autre condition pertinente. En second lieu, nous ne sommes pas convaincues que les nouvelles technologies vont être introduites au rythme précédemment suggéré. L'économiste, par exemple, qui a suivi cette prétendue révolution, estime que les projections sur la diffusion de la technologie utilisatrice des miniplaquettes ont péché par optimisme.

Alors quoi? Si les plans de recyclage des femmes pour des emplois informatisés à la nouvelle mode sont réalisés sans plus attendre et si la technologie nouvelle ne se répand pas comme un feu de brousse à travers l'économie canadienne, que vont devenir les travailleuses avec leur formation informatique toute neuve? Quel sera leur sort? Pour répondre aux prévisions de la demande en main-d'œuvre spécialisée dans les différents métiers—et nous nous félicitons des mesures concrètes prises par le gouvernement pour permettre aux femmes d'apprendre des métiers non-traditionnels et qualifiés—it est important de tenir compte de la demande ainsi que de l'offre. Comme vient de le dire mon collègue, il faut d'après nous que la loi prévoit des dispositions concernant l'exécution des contrats, que nous ayons des programmes d'action positive connus du public et surtout des programmes de garde et d'aide à l'enfance bien diversifiés et financés sans lesquels rien ne saurait arriver. Je voudrais soulever la question du financement global et du régime d'assistance public du Canada qui, selon le ministre de la Santé et du Bien-être, constitue un problème sur le plan du financement de l'aide à l'enfance au niveau provincial.

En outre, nous croyons que les employeurs et les établissements de recherche, gouvernementaux ou non, doivent informer les femmes qui travaillent, des mesures d'hygiène préventive et des répercussions de la technologie moderne sur le marché du travail; nous pensons aussi que le gouvernement doit faire en sorte que sa politique oblige les employeurs à prendre au sérieux les engagements qu'ils ont pris de traiter leurs employés sur un pied d'égalité.

Je voudrais, dans les instants qui me restent, parler de la question des femmes qui occupent des emplois très qualifiés. Nous englobons sous ce titre les universitaires ainsi que celles qui détiennent des diplômes spécialisés et sont accréditées.

## [Text]

strongly that the human capital theory has completely failed to explain our experience in the Canadian labour force. Returns to education for women are in no way equal to those for men, and this has been thoroughly documented in Ontario. We have women with university degrees who have fewer opportunities for jobs, do less well in terms of pay and advancement and experience formal and informal barriers to advancement in their careers. We urge your consideration of segmentation theorists and dual labour market theorists. Marcia Freedman, for example, in her study, "Labour Market: Segments and Shelters", has considered the problems of women in minorities.

As long as there is no expectation in our society that the family will consist of two earners and two parents, the cultural mandate for women to accept the exclusive responsibility for child care will make it impossible for women in occupations which require long and unscheduled working hours, travel and such forms of commitment early in their careers to advance. We urge government to adopt a policy on labour force standards, tax laws and legal rights which recognizes the basic family unit as composed of two paid earners and two responsible parents, thus equalizing the burden.

In addition, in the negotiation of the established programs funding which comes up for review this year, we urge that federal moneys in the area of help and especially post-secondary education be tied to conditions which would reduce the barriers to opportunity currently experienced by women in Canada. For example, you should know that in the 1920s the proportion of women in graduate school in Ontario was higher than it was in 1968. We have a long historical experience of not receiving the returns to our investments in education.

So we think when the federal government is funding post-secondary institutions, looking at curriculum development or the research projects carried on, that we must discover how these differences are to be remedied. Why is it that we are still such a small proportion of students in engineering? Should faculties of engineering, medicine, management studies and any other field which trains a tiny proportion of women in comparison to similar faculties in other countries be allowed to go unchallenged? What barriers currently exist which prevent the entry of women to these programs? We do not say that post-secondary education institutions have formal requirements which exclude women from highly qualified jobs. We merely argue there are serious questions to be asked and that the appropriate time to ask them is when the established program funding comes up for review.

## [Translation]

Tout d'abord, nous considérons vraiment que la théorie du capital humain n'a nullement permis d'expliquer notre expérience dans le domaine de la main-d'œuvre au Canada. Les avantages que les femmes retirent de leurs études sont loin d'égaliser ceux des hommes et ce phénomène a été documenté de manière approfondie en Ontario. On a constaté que des femmes détenant des diplômes universitaires ne jouissent pas des mêmes chances d'emploi et de promotion que les hommes, qu'elles sont moins bien rémunérées et qu'elles se heurtent à des obstacles officiels ou non sur le plan de l'avancement. Nous vous engageons à étudier les théories sur la segmentation et le double marché du travail, Marcia Freeman, par exemple, a examiné dans son étude intitulée: «Labour Market: Segments and Shelters» (Marché du travail: Segments et abris) les problèmes de la femme au sein des minorités.

Tant qu'on ne considérera pas, d'après les normes de notre société, qu'une famille se compose de deux gagne-pain et de deux parents, les femmes qui se plient aux exigences culturelles et sont les seules à s'occuper des enfants à la maison se trouvent dans l'impossibilité d'occuper des emplois leur imposant, si elles veulent progresser, un horaire chargé et irrégulier, des déplacements et autres sacrifices. Nous recommandons au gouvernement d'adopter une politique sur le plan des normes de la main-d'œuvre, de la législation fiscale et des droits juridiques qui reconnaisse que la cellule familiale de base est composée de deux gagne-pain et de deux parents partageant les responsabilités. Grâce à une telle politique, le fardeau serait réparti entre les conjoints de manière équitable.

En outre, nous recommandons qu'au cours des négociations sur le financement des programmes déjà établis qui doivent être réexaminés cette année les crédits fédéraux dans le domaine de l'aide et surtout de l'enseignement post-secondaire soient assujettis à des conditions qui limiteraient les obstacles auxquels les Canadiennes se heurtent sur le plan professionnel.

Ainsi, il faut savoir que dans les années 1920, la proportion de femmes dans les établissements d'enseignement post-universitaire de l'Ontario était plus élevée qu'elle ne l'était en 1968. Nous héritons d'une longue tradition historique qui consiste à ne pas recueillir les fruits de nos placements dans le domaine de l'éducation. Il nous semble donc que lorsque le gouvernement fédéral se propose de financer les établissements d'enseignement post-secondaires, examinant l'élaboration du curriculum ou les projets de recherche en cours, il faudrait qu'il trouve la manière de corriger ces écarts. Pourquoi y a-t-il si peu d'étudiantes en génie? Devrait-on permettre aux facultés de génie, de médecine, de gestion et de celles d'autres disciplines, qui ne forment que peu de femmes par rapport aux facultés d'autres pays, d'aller leur bon chemin sans s'y opposer? Quels obstacles existe-t-il de nos jours, qui barrent la route aux femmes désireuses de bénéficier de ces programmes. Nous ne prétendons pas que les établissements d'enseignement post-secondaire empêchent officiellement les femmes d'accéder à ces emplois hautement qualifiés. Nous considérons simplement que l'on doit se poser de sérieuses questions et que la meilleure

## [Texte]

In areas of both new technology and highly qualified workers we assert there are serious issues which need consideration in considering employment opportunities in the '80s. It may be that the '80s will be a period of major changes in the occupational and industrial structure of our society. But without proper review of programmatic, fiscal and legislative underpinnings by this committee among others, Canadian women cannot be sanguine about their future.

**The Chairman:** This time you have not been discriminated against because you had more time than the others. We are very pleased to hear your views and you have said that you will send a written brief. As soon as we receive it, it will be used as an appendix to our proceedings.

• 1430

So I would like to repeat what I said this morning. Our task force on Employment Opportunities for the 1980's was created during the month of May. It consists of seven members, representing all parties. We have been asked to examine and report on shortages in skilled trades, and higher skill occupations in Canada.

Nous devons examiner les propositions destinées à préparer l'effectif canadien aux besoins futurs du pays. Dans l'exécution de notre mandat, notre groupe de travail doit s'informer du point de vue des spécialistes de l'industrie, du monde du travail, du bénévolat ainsi qu'en éducation et au développement des ressources humaines.

As you have realized, we are using both official languages before this committee. Those who want to understand what is happening could use the translation devices, which are at your disposal free of charge at the table just in front of me.

Now I will ask my colleagues to ask questions. The first is Mr. Bruce Lonsdale, representing a riding from Ontario.

**Mr. Lonsdale:** Thank you, Mr. Chairman.

You talk about the barriers and the constraints to women's getting into the trades or the highly technical fields. I wonder whether perhaps some of those barriers, or some of the lack of participation, is a result of women's perception of their role in the trades profession, or in pursuing a trades career, much like it is of a lot of young people who no longer see, or who up this point, have never seen a trade as socially glamorous, or one that their parents channelled them into; one that even the educational counselling systems tended to discourage. People who are moved into technical schools tended to be classified as those who did not have the abilities to go onto the arts and science courses in high schools. That perception is in itself one of the biggest problems, and one of the biggest barriers that would have to be overcome to get women to participate in the trades profession.

## [Traduction]

occasion pour le faire c'est lorsqu'on réexamine le financement d'un programme déjà établi.

En ce qui concerne la technologie nouvelle et les travailleurs hautement qualifiés, nous affirmons qu'il convient de se poser des questions importantes lorsqu'on étudie les débouchés des années 80. Il se peut qu'au cours de ces années des changements importants se produisent dans l'édifice professionnel et industriel de notre société. À défaut, cependant, d'une révision adéquate par ce comité, entre autres, des supports fondamentaux et législatifs, et fiscaux, et de programmation, la femme canadienne ne pourra avoir confiance en son avenir.

**Le président:** Cette fois-ci, vous n'avez pas été lésé, car vous avez eu plus de temps que les autres. Il nous a fort plu d'apprendre vos sentiments en cette matière et vous nous avez dit avoir l'intention d'envoyer un exposé rédigé. Dès réception, nous le ferons figurer à l'annexe de nos procès-verbaux.

Je voudrais donc répéter ce que j'ai dit ce matin. Notre groupe de travail sur les débouchés d'emploi pour les années 1980, a été formé au cours du mois de mai. Il se compose de 7 membres, représentant tous les partis politiques. On nous a demandé d'examiner et de faire rapport sur la pénurie de main-d'œuvre dans les métiers spécialisés et dans les emplois hautement qualifiés au Canada.

We must examine the proposals intended to prepare canadian manpower to meet the future needs of our country. In the fulfilling of our mandate, our task-force must inform itself about the point of view of the specialists of the industry, of labour, and of voluntary organizations as well as those in education and in the development of human resources.

Comme vous avez pu vous en apercevoir, nous employons les deux langues officielles devant ce comité. Ceux qui veulent comprendre ce qui se passe peuvent employer gratuitement les appareils d'interprétation qui se trouvent sur la table devant moi.

Maintenant, je demanderai à mes collègues de poser des questions. Le premier est M. Bruce Lonsdale, représentant une circonscription de l'Ontario.

**M. Lonsdale:** Merci, Monsieur le Président.

Vous parlez des obstacles et des entraves auxquels se heurtent les femmes qui veulent exercer des métiers ou des professions hautement techniques. Je me demande si peut-être certains de ces obstacles ou si un peu de ce manque de participation ne sont pas dus à la conception que la femme a de son rôle professionnel comme c'est le cas pour bien des jeunes gens qui ne considèrent plus ou qui n'ont jamais considéré qu'un métier pouvait être prestigieux et qui n'ont jamais reçu d'encouragement de ce côté de la part de leurs parents; même les systèmes d'orientation en éducation ont eu tendance à décourager ceux qui pouvaient s'y intéresser. On avait tendance à considérer ceux qu'on envoyait dans les écoles techniques comme incapables de suivre des cours d'art et de sciences dans les écoles secondaires. Cette conception est en soi un des plus grands problèmes et un des plus grands obstacles



[Text]

**Ms. Sullivan:** I think you are right about the image of trades for young people. In our society there has certainly been a stigma attached, I think, in some ways to becoming a tradesperson instead of an engineer, and perhaps more so with regard to women, because of the nature of the work. I think that is one barrier. I think, as far as women are concerned, there are many other barriers, which include things like age restrictions, which although not formal, are frequently there, and which have a more negative effect on women than on men; things like height and weight criteria for some jobs would restrict women. Union hiring hall practices; getting into a nontraditional job and then getting no support from other workers, or from management; in fact being harassed. I think there are a whole lot of things that inhibit, but I would point out that I think the number of women who currently apply to take apprenticeship, and to take various kinds of nontraditional training is definitely an under-representation of the number of women who wish to do so. I would cite in that regard an experience they had in the United Kingdom, where they were attempting to get more young women into nontraditional jobs. They work, as you know, with industrial training boards over there. The industrial training board for the engineering industry came to the government's Equal Employment Opportunity Commission and said, "well there is absolutely nothing we can do about getting more girls in. I mean they just are not interested, it is dirty work, and so on". And the Equal Opportunities Commission said, "we think you should try harder; we think you should advertise on radio". They advertised on radio at noon in Birmingham I believe it was and they had 200 applications from girls in a matter of a couple of hours. So I think there are a lot of things that could be done to overcome a lot of those barriers. Lorna?

• 1435

**Ms. Marsden:** If I may just add a word: I think Oppenheimer's study on the American labour force is relevant. She asked the question whether it was supply or demand that was drawing women into the labour force, including a range of jobs, and it comes down on the side of it being demand. The situation is obviously complex, but there is nothing like having a good job to get people to overcome their perceptions of their role. You can overcome your perception of your role if you have a small child at home for which you are seen by society to be exclusively responsible. We strongly take the position that both parents being seen to be responsible for that child will be an enormous benefit. So I think there is a danger in attributing the problems to be attributes of women rather than to some organizational or economic aspect that can really be addressed by public policy.

**Mr. Lonsdale:** I would take it that the recent advertising campaign of the Canada Employment and Immigration Commission, is going to have, in a small degree, a positive effect in terms of not only changing women's perception of the trades skills profession, but also changing the public's perception.

[Translation]

qui doivent être surmontés si l'on veut que la femme exerce de tels métiers.

**Mme Sullivan:** Il me semble que vous avez raison au sujet de l'impression qu'ont les jeunes gens, des métiers. Dans notre société, je crois qu'il a existé certainement un stigma quand à l'exercice d'une profession artisanale plutôt que celle d'ingénieur, et ce, peut-être encore plus en ce qui concerne la femme, à cause de la nature du travail. Je crois que c'est un obstacle. Il me semble que, pour les femmes, il existe de nombreux autres obstacles, y compris ceux relatifs à l'âge qui, bien qu'ils ne soient pas officiels, n'existent pas moins en grand nombre et qui ont une influence négative plus forte sur la femme que sur l'homme. D'autres critères pour certains emplois comme la taille et le poids, limiteraient également l'accès de la femme à certains métiers. Comme les usages d'embauchage restreint des syndicats ouvriers, le fait de se lancer dans un emploi non-traditionnel et après ne recevoir aucun appui des autres employés ou de la gérance; en fait, être harcelé. Je pense qu'il y a un tas de choses qui sont inhibitrices. Il me semble que le nombre de femmes qui, de nos jours, demandent à entrer en apprentissage ou recevoir une formation pour exercer un emploi non-traditionnel, ne représente pas le nombre de celles qui désirent ce faire. Je ferais mention à ce sujet, d'une expérience au Royaume-Uni, où l'on a essayé d'attirer un plus grand nombre de jeunes femmes à des emplois non-traditionnels. Comme vous le savez, on travaille là-bas de concert avec des bureaux de formation dans l'industrie. Celui du Génie s'est adressé à la Commission d'égalité d'accès à l'emploi du gouvernement et a dit ceci: «Il n'y a absolument rien à faire pour attirer plus de filles, la profession ne les intéresse pas parce que c'est du travail sale, et ainsi de suite. Et la Commission de répondre: «Il nous semble que vous devriez faire de la publicité à la radio. Je crois que cela a été fait à l'heure de midi à Birmingham, et en l'espace de quelques heures, 200 filles avaient fait des demandes. Il me semble donc qu'il y a mille façons de surmonter plusieurs de ces obstacles. Lorna?

**Mme Marsden:** Je voudrais seulement ajouter un mot: l'étude faite par M<sup>me</sup> Oppenheimer sur la main-d'œuvre américaine, est pertinente. Elle s'est demandé, en étudiant plusieurs emplois, si c'était l'offre ou la demande qui attirait les femmes et en a conclu que c'était la demande. Évidemment, la situation est complexe, mais il n'y a rien de tel que d'avoir un bon emploi pour surmonter la conception qu'on a de son rôle. Cela facilite les choses si vous avez un petit enfant à la maison pour lequel la société vous tient seule responsable. Nous sommes convaincus qu'il serait fort avantageux de considérer les deux parents comme responsables de cet enfant. Il me semble donc dangereux de considérer les problèmes comme étant imputables à la femme plutôt qu'à quelque aspect économique ou d'organisation auquel de fait peut s'attaquer la politique gouvernementale.

**M. Lonsdale:** Je présume que la récente campagne publicitaire de la Commission canadienne de l'emploi et de l'immigration, ne manquera pas d'avoir des répercussions positives, car elle permettra non seulement de changer la conception qu'a la femme de l'exercice des métiers spécialisés mais aussi

*[Texte]*

When they see a women getting out of a large 10-or 200-ton truck, it is going to change both the women's and the public's perception that there are jobs and a place for women in the skills trades. Is that going to be helpful? You talked about advertising. You advertise jobs, but have you advertised the perception of the job itself? How useful is that going to be?

**Ms. Sullivan:** I would hope it would be somewhat useful, but not the sum total of the response to the problem and the issue.

**Ms. Marsden:** We noticed that during the second world war it was all right for us to be on big machines. So we think we can do it without a war.

**Ms. Sullivan:** We hope.

**Mr. Lonsdale:** A lot of people have been talking about exactly that kind of an approach to getting more women into the labour force—and not just women, but anybody—by creating modular programs for training, by creating what they call jobs specifics or mini-skill breakdowns of different trades, so an individual could be trained fairly quickly to contribute to the productivity of a company and then keep moving up as the training opportunities might arise. Do you see that as a useful program in terms of improving the supply of or the demand for trades people in general and for women in particular.

**Ms. Marsden:** Let me just begin there. It seems to me there are many different ways we can experiment in this country in terms of our own industrial relations experience. Liljestrom's study in eastern Sweden has, I think, a lot to tell us about what is necessary. There are two aspects to her research which I hope we will look at in terms of exactly this diversity of approaches you are taking. The first one is: If management says that we are going to do this, we think it is serious, we are taking this program seriously, it makes all the difference in the world. Second, if husbands support their wives who are working in skilled trades jobs under any kind of program, that is a help. Liljestrom concludes that in Sweden, where I think one has to say the attitude may be in many cases more open than it is in our industrial relations climate, without those two things whatever program you can devise will not work. It seems to me that there is a great deal we can do as individuals and, of course, as people interested in public policy to encourage that attitude on the part of management and on the part of spouses.

**Mr. Lonsdale:** Of course, trying to get industry to train anybody, let alone women, is a major stumbling block for all of us.

Just getting on, I would like to pursue the angle of perception of the job and hands-on experience and those kinds of things, but I get the feeling you really do not think that is going to solve anybody's problem. I tend to think it is a start to the thing. I am not saying it is the only thing we can do, but

*[Traduction]*

de changer celle du grand public. C'est en voyant une femme descendre d'un gros camion de 10 ou 200 tonnes, qu'on va changer la conception qu'ont la femme et le grand public à l'égard des métiers spécialisés et les convaincre qu'il y a place pour elle. Cela aidera-t-il? Vous avez parlé de la publicité. Vous faites de la réclame pour un emploi, mais en avez-vous fait aussi pour changer la conception qu'on peut avoir de l'emploi même? Serait-ce bien utile?

**Mme Sullivan:** J'oserais espérer que ce serait d'une certaine utilité mais non que ce serait la totalité de la réaction au problème et à la question.

**Mme Marsden:** Au cours de la Seconde Guerre mondiale, on admettait que nous conduisions les grosses machines. Il me semble donc que nous pourrions le faire même en temps de paix.

**Mme Sullivan:** Nous l'espérons.

**M. Lonsdale:** Bien des gens ont parlé d'attirer plus de femmes et d'autres aussi dans la population active en organisant des programmes modulaires de formation et en préparant ce qu'on appelle des inventaires de compétences des différents métiers pour donner une formation rapide permettant à l'individu de contribuer tôt à la productivité de la firme, quitte à ce qu'il se prévale plus tard des possibilités de formation plus poussées qui favoriseraient son avancement. Considérez-vous que c'est un programme utile pour améliorer l'offre ou la demande vis-à-vis des gens de métiers en général et des femmes en particulier?

**Mme Marsden:** Permettez-moi tout d'abord de dire que nous pouvons essayer de nombreuses méthodes dans notre pays, compte tenu de notre-propre expérience sur le plan des relations de travail. L'enquête de Liljestrom en Suède de l'Est, il me semble, peut nous apprendre beaucoup sur ce qu'il faut faire. J'espère que nous allons étudier son travail de recherche sous deux aspects, se rapportant, justement, à cette diversité de méthodes d'aborder la question dont vous parlez. La première étant: si le patronat déclare qu'il va faire quelque chose, nous le prenons au sérieux, nous prenons ce programme au sérieux, cela fait toute la différence au monde. Deuxièmement, si les maris donnent appui à leurs épouses qui s'adonnent à l'exercice de métiers spécialisés, sous quelconque programme, ça c'est une aide. Liljestrom conclut qu'en Suède, où les attitudes, me semble-t-il sont plus souples à de nombreux égards qu'elles ne le sont dans notre climat de relations industrielles, aucun programme quel qu'il soit ne saurait marcher en l'absence de ces deux éléments. Il me semble qu'en tant qu'individus d'une part et, bien entendu, en tant que personnes intéressées par la politique gouvernementale d'autre part, nous avons un rôle important à jouer pour encourager cette attitude chez les patrons et chez les époux.

**M. Lonsdale:** Bien entendu, tenter d'obtenir que le patronat forme quiconque, et notamment les femmes, est une entreprise extrêmement difficile.

Je voudrais continuer à parler de la conception de l'emploi, mais j'ai l'impression que vous ne croyez vraiment pas que cela puisse résoudre le problème de quiconque. Je suis enclin à croire que c'est la le début de l'affaire. Je ne dis pas que c'est la seule chose que nous puissions faire, mais il faut bien



## [Text]

we have to start someplace in terms of creating these kinds of experiences, not just for women but for young people who want to get experience in the skills and the trades area. We seem not to be able to give them that experience, that counseling, that feeling that this is a career they want to pursue. You can aim for the end of the trail, but we are having trouble even getting people onto the trail in the first place, not just women but young people in general. This is the concern that a lot of trades people and apprenticeship people have. They just cannot get people who want to go into the apprenticeship programs.

• 1440

**Ms. Marsden:** I do not want to disagree with your view of the necessity of that kind of experience, but from the historical point of view of women, we have started and started and started and started. The National Council of Women has a history of women in Canada and in the nineteenth century we were having hands-on industrial experience. It is good, but it is just not enough. The other conditions have to be there to make that experience a lasting one. What you want is not just to be trained but to have some long-term employment prospects that are not broken because your child has the measles so you get fired.

**Mr. Lonsdale:** I do not think we will pursue it, because that is an approach that some people take to a long-term change in society, which has to come about before these kinds of things can be of any useful purpose. I agree with you; I agree with what you are trying to say, but those kinds of problems are, I guess, evident in any kind of exercise or program or area of investigation that we are looking at. It is something that we all wish we could accomplish, to change peoples' views and change their opinions and change society's responsibilities or outlook on things. That is something that we would like to see take place. I am just saying that it is something that may take too much time in terms of solving the very critical skill shortage that we have now.

The other point you talk about, and this will be my last question, Mr. Chairman . . .

**The Chairman:** Just a second, Ms. Sullivan would like to reply.

**Ms. Sullivan:** I guess our point to you is that neither the economy nor women have time to use less direct and softer methods of getting more people, and in particular more women, into the kinds of jobs you are talking about. You do not have the men to do those jobs and we would strongly suggest that, unless the government starts some things like contract compliance, there is going to be a great reluctance on the part of employers actively to get out and get women trained and get them into the jobs. The American experience suggests to us that when employers have to do it they do it, and they do it well and they do it seriously. Until they have to, I think it is a disservice to women and to the economy, to

## [Translation]

commencer quelque part, pour que non seulement les femmes mais aussi les jeunes gens puissent acquérir de l'expérience des métiers spécialisés s'ils le désirent. Il semble que nous soyons incapables de leur donner cette expérience, cette orientation, le sentiment que cette carrière est une voie qu'ils veulent poursuivre. Vous pouvez espérer qu'on atteigne le bout du sentier, mais il faut d'abord qu'on le fasse prendre, en ce cas-ci, non seulement par les femmes mais aussi par les jeunes gens en général. C'est là la préoccupation de bien des gens de métier et de l'apprentissage. Ils ne peuvent simplement pas réussir à inciter les gens à suivre des programmes d'apprentissage.

**Mme Marsden:** Je ne veux entrer en désaccord avec votre opinion sur la nécessité de cette sorte d'expérience, mais du point de vue historique de la femme, nous avons commencé, et commencé, et commencé et commencé. Le Conseil national de la femme détient un historique de la femme au Canada et au cours du dix-neuvième siècle nous avons vécu une expérience industrielle main-à-main. C'est bien mais ce n'est pas suffisant. Les autres conditions doivent exister afin de rendre cette expérience de longue durée. Ce que vous voulez c'est non seulement recevoir une formation mais aussi jouir de perspectives d'emploi à long terme où vous ne serez pas congédié parce que vous avez du vous absenter pour vous occuper de votre enfant qui souffre de la rougeole.

**M. Lonsdale:** Je ne crois pas que nous allons élaborer ce point, car c'est une attitude que prône certaines personnes vis-à-vis un changement à long terme de la société, lequel doit survenir avant que ce genre de choses puisse être d'aucune utilité. Je suis de votre avis, je le suis en ce qui concerne ce que vous essayez de dire, mais ces sortes de problèmes sont, il me semble, évidents et toute sorte d'exercices ou programmes ou champs d'enquête que nous étudions. C'est ce que nous voudrions tous accomplir changer la mentalité du public et changer les responsabilités de la société ou sa manière de voir les choses. C'est là ce que nous voudrions voir arriver. Ce que j'essaie de dire, tout simplement, c'est que c'est là quelque chose qui pourrait trop tarder pour pouvoir pallier la grave pénurie de compétences techniques dont nous souffrons en ce moment.

L'autre sujet abordé, et ceci sera ma dernière question, Monsieur le Président . . .

**Le président:** une seconde seulement, Mme Sullivan voudrait répliquer.

**Mme Sullivan:** Je suppose que ce que nous essayons de nous démontrer, c'est que ni l'économie, ni la femme ne peuvent se permettre le temps d'employer des méthodes moins directes et plus douces pour attirer plus de gens, et en particulier plus de femmes aux genres d'emplois dont nous parlons. Vous n'avez pas les hommes voulus pour combler ces emplois et à notre avis, à moins que le gouvernement puisse prendre certaines mesures comme le respect des dispositions contractuelles, les employeurs rechigneront à entreprendre des démarches concrètes pour former des femmes et leur procurer des emplois. L'expérience américaine nous prouve que lorsque les employeurs y sont contraints, ils le font, et ils le font sérieuse-



## [Texte]

pretend that we can achieve the objective in any other than a very direct and concerted way.

**Mr. Lonsdale:** The sooner we go to that extent—obviously, the government is looking at affirmative action programs, but obviously compliance contracts are going to be a positive sure step to show that the government is serious about improving the opportunities for women in the trades profession. I agree with that.

Along with that, then, comes the support problem. Right? So then you are saying that the government has to take the next step in terms of providing support services, higher training allowances, those kinds of things, in order to allow the woman, who in the public's mind is responsible for the children at home, the freedom to get into the job market and into the trades areas by providing day-care centres and special support services for the working woman. Is that the next step beyond that, or should both those steps be taken at the same time?

**Ms. Marsden:** I think they need to be taken at the same time, but we are not necessarily saying that the government has to provide all of these things.

**Mr. Lonsdale:** I say "we" meaning we, society. My perception of government is that government is the people, and it is society in general, so when I say "we" that is the kind of thing I am talking about. We are technically supposed to be the leaders of the society, so presumably we should reflect the over-all willingness of the people to see these things done.

**Ms. Marsden:** I do think you have something special to say about the way in which they are done. That is, as part of public policy you can induce a certain kind of behaviour on the part of employers. You yourself said earlier, and certainly the evidence in Ontario is clear, that employer-sponsored training is a very effective way of training skilled workers—if you can get employers to sponsor the training. We feel that way as well. In other words, we are not suggesting that we be segmented off in some sort of training program for women, or that necessarily all child care has to be supplied by government, but just that we hope that government will induce that kind of behaviour, as you do in many other areas, through tax laws.

**The Chairman:** Mr. Orlikow.

**Mr. Orlikow:** Thank you, Mr. Chairman. When you urge contract compliance, you are saying that if the government is purchasing a service, or if the government is contracting to build a building, the government should say to the company—the employer with whom they are dealing, that they want the employer to provide evidence that they are moving towards employing more women, or more non-whites, is that correct?

## [Traduction]

ment et bien. Sans mesure coercitive, on dessert tant la femme que l'économie en prétendant qu'on peut atteindre notre objectif de toute autre manière que par des actions directes et concentrées.

**M. Lonsdale:** Le plus tôt nous pourrions atteindre ce but... Évidemment, le gouvernement étudie actuellement des programmes d'action positive mais le fait de respecter ces contrats sera un progrès concret, qui prouvera bien que le gouvernement veut véritablement améliorer les débouchés des femmes dans ces métiers. Je suis d'accord.

Cela nous amène à parler de la question financière. D'accord? Alors, vous dites que le gouvernement doit faire le prochain pas et fournir l'appui nécessaire, c'est-à-dire des allocations de formation plus élevées et ainsi de suite pour permettre aux femmes qui, aux yeux du public sont responsables des enfants à la maison, d'entrer sur le marché du travail et d'exercer les métiers, et de mettre à leur disposition des centres de soins pour enfants et des services spéciaux pour la femme au travail. Serait-ce la prochaine étape ou ces deux mesures devraient-elles être prises en même temps?

**Mme Marsden:** Il me semble qu'elles doivent être prises en même temps, mais nous ne disons pas forcément que le gouvernement doit fournir toutes ces choses.

**M. Lonsdale:** Je dis «nous» dans le sens de la société. Ma conception du gouvernement est que celui-ci est le peuple et qu'il représente la société en général, donc quand je dis «nous», c'est de ceci dont je parle. Techniquement, nous sommes censés être les dirigeants de la société; à ce titre nous devons faire en sorte que le vœu du public s'accomplisse.

**Mme Marsden:** Il me semble que vous avez quelque chose de spécial à dire sur la manière dont cela se fait. Vous pensez que la politique gouvernementale peut amener les employeurs à agir de telle ou telle manière. Vous avez dit vous-même auparavant, et c'est démontré clairement pour l'Ontario, que la formation offerte par l'employeur est un moyen très efficace de former des gens de métiers spécialisés. Si vous pouvez amener les employeurs à prendre en charge les frais de formation, nous sommes bien d'accord. En d'autres mots, nous ne suggérons pas que nous soyons traitées à part par l'entremise d'une sorte de programme d'entraînement pour la femme, ou de rigueur que tous les soins aux enfants soient fournis par le gouvernement. Mais nous exprimons simplement notre espoir que le gouvernement pourra décider les employeurs à ce genre de conduite, tel que vous faites en d'autres champs d'action, par l'entremise de lois fiscales.

**Le président:** Monsieur Orlikow.

**M. Orlikow:** Merci, monsieur le président. Quand vous exhortez à ce que l'on respecte les contrats, ce que vous dites c'est que si le gouvernement est en train d'acquiescer un service ou d'octroyer un contrat pour la construction d'un édifice, il devrait laisser savoir à la firme—l'employeur avec lequel il fait affaires—qu'il s'attend à ce que celui-ci démontre qu'il s'efforce d'embaucher plus de femmes ou de non-blancs, est-ce exact?

[Text]

[Translation]

• 1445

**Ms. Marsden:** That they have a plan with a time schedule, goals, objectives, which one can check up on either way.

**Mr. Orlikow:** You accept the fact that there are few, if any, companies that now have any appreciable percentage of their employees who are from minority groups, including women?

**Ms. Sullivan:** I am not sure it is as broad as that. We feel, as I said in my remarks, that on a voluntary basis companies are not going to go out and beat the bushes to try to find women for non-traditional jobs; to try to train and develop women for jobs that they have not held; whereas, if it is required that they do so, we think that they will act much more decisively and that we will achieve an objective for women and an objective for the economy.

**Mr. Orlikow:** You want it to be part of a contract, part of...

**Ms. Sullivan:** That is the strategy we are thinking of.

**Mr. Orlikow:** It would seem to me that governments might be able to persuade or induce employers to do that much better if they first set an example for themselves. Is there any evidence that governments are moving in any particular field where women have not been employed in the past, to become better employers themselves?

**Ms. Sullivan:** Mr. Axworthy, Francis Fox, and Donald Johnston have announced that they plan to undertake an affirmative action program within the federal public service with regard to improving opportunities for women, native people and handicapped people.

**Mr. Orlikow:** In three departments?

**Ms. Sullivan:** Yes, in three departments on a pilot basis.

**Mr. Orlikow:** Have they given you any details? In those departments, if they need lawyers, have they indicated that when there are vacancies that they will set certain goals, that they will set an objective of hiring women?

**Ms. Sullivan:** An affirmative action approach implies goals and timetables. They have only undertaken the first stages of their program at this point. It is in the planning stages rather than being fully implemented at this stage.

**Ms. Marsden:** It is true that we do want to see the public sector do it. But I think it is safe to say that our experience is that the public sector is considerably ahead of the private sector in this regard, almost in every jurisdiction with which we are familiar, except Alberta.

**Ms. Sullivan:** The exception, I suppose, would be the industries out west where they have been subject to land lease agreements with the provinces. For example, in Saskatchewan, they have improved employment opportunities for the native people. But I would point out that that has been under contract compliance provision related to having the land leased to build the pipeline.

**Mme Marsden:** Qu'ils possèdent un programme avec un calendrier, des buts, des objectifs qu'on pourrait vérifier d'une manière ou d'une autre.

**M. Orlikow:** Vous reconnaissez qu'en ce moment, il y a peu de sociétés voire aucune qui emploie un nombre important de personnes appartenant à des groupes minoritaires, y compris des femmes?

**Mme Sullivan:** Je ne suis pas certaine que la situation soit aussi généralisée que vous le dites. Comme je l'ai dit dans mes observations, je sais que les entreprises ne se mettent pas en quatre pour essayer de trouver des femmes susceptibles d'exercer des emplois non-traditionnels, pour essayer de les former pour des emplois qui n'étaient pas les leurs; en revanche, si on les y contraint, elles vont certainement agir de manière beaucoup plus systématique et nous atteindrons notre objectif à l'égard des femmes et de l'économie.

**M. Orlikow:** Vous voulez que cela fasse partie d'un contrat, partie de...

**Mme Sullivan:** C'est bien la stratégie à laquelle nous pensions.

**M. Orlikow:** Il me semble que les gouvernements pourraient d'autant mieux persuader ou inciter les employeurs à le faire s'ils donnaient d'abord eux-mêmes le bon exemple. Existe-t-il des preuves montrant que les gouvernements ont pris certaines initiatives pour embaucher des femmes dans des domaines où elles ne travaillaient pas dans le passé et ce, afin de devenir eux-mêmes de meilleurs employeurs?

**Mme Sullivan:** MM. Axworthy, Francis Fox et Donald Johnston ont annoncé qu'ils avaient l'intention d'entreprendre un programme d'action positive au sein de la Fonction publique fédérale afin d'améliorer les débouchés des femmes, des Autochtones et des handicapés.

**M. Orlikow:** Dans trois ministères?

**Mme Sullivan:** Oui, dans trois ministères, à titre d'essai.

**M. Orlikow:** Vous ont-ils donné des précisions? Vous ont-ils dit que lorsqu'il y aura des postes d'avocat à combler dans ces ministères, ils établiront certains objectifs et se fixeront comme but d'embaucher des femmes?

**Mme Sullivan:** Pour respecter l'optique des programmes d'action positive, il faut se fixer des objectifs et un calendrier. En ce moment, les ministères n'en sont qu'aux premiers stades du programme. Ils en sont à l'organisation plus qu'à la mise en application.

**Mme Marsden:** Il est vrai que nous voulons que le secteur public cherche à atteindre ces objectifs. Mais notre expérience prouve me semble-t-il, que le secteur public est bien en avance sur le secteur privé sur ce plan, dans toutes les administrations à l'exception de celle de l'Alberta.

**Mme Sullivan:** L'exception, je suppose, serait les industries de l'Ouest qui ont été assujetties à des ententes de baux fonciers avec la province. En Saskatchewan, par exemple, elles ont amélioré les des Autochtones. Je signale cependant que cela faisait l'objet d'une clause obligatoire du contrat concernant les terrains loués pour la construction du pipeline.

*[Texte]*

**Mr. Orlikow:** Is there any indication that provincial departments responsible for apprenticeship training have said to employers and unions who are involved in apprenticeship training that they want to see some real action? The number of women in apprenticeship training is very small—we had some figures—I believe we are talking about 1 or 2 per cent at the most, with the exception of hairdressing. Have they indicated that they expect and they want to see some demonstrable action in the very near future?

**Ms. Sullivan:** In a very limited way that has been the case. They have looked at, I think, the Canada Manpower—the MITP program, which has special incentives now for hiring women. Originally it only had special incentives for native people and people with handicaps. They have also undertaken a lot of the things that your fellow task force members talked about, like trying to ensure that counselling is changed and that their Manpower counsellors are training to refer women, and so on. But the results just have not been there. As I pointed out, in the employer-sponsored training—no women out of 900. So they have used a much more indirect approach.

• 1450

**Mr. Orlikow:** I was thinking of the employment department which really very often does not want to hassle a prospective employer because they have a lot of relationships with the employer where if they ask him about one thing they will not get co-operation on something else. But, both of the provincial and federal level, you have some very substantial, very large Crown corporations. You have Ontario Hydro, you have the aircraft company which is owned by the federal government and, in a somewhat less direct way, you have the hospitals and the universities and the schools which have to have for maintenance a corps of the kind of people you are talking about—the skilled trades. It seems to me that there is a place where governments should not just plead, governments should direct. I just wonder if you have put that proposition to the appropriate federal, provincial or municipal government organization and what the response has been.

**Ms. Marsden:** We can say that in the City of Toronto there has been some considerable progress at City Hall, but I am sorry I cannot give you the figures. As a professor at the University of Toronto, I can tell you that if there were contract compliance in law, in other words if it were a condition of our granting system, that we had to have goals and objectives to change our employment practices, I am quite confident they would be changed, but they remain at the voluntary level. And at the voluntary level there is a disincentive to put in place something that is progressive because there are certain changes and adjustments and costs involved. I do not just mean economic costs, I mean you have to relocate the minds of your management in certain directions. Under those circumstances, I think our experience is that we do not foresee much change. There really does have to be some kind of firm expression of the public concern behind that statement, which we regard as being contract compliance, affirmative action

*[Traduction]*

**M. Orlikow:** Sait-on si les ministres provinciaux responsables de la formation des apprentis ont déclaré aux employeurs et aux syndicats concernés qu'ils veulent des preuves tangibles? Le nombre des femmes en apprentissage est très réduit; nous avons des chiffres. Je crois que les apprentis représentant tout au plus 1 à 2 p. 100, sauf dans le métier de coiffeur. Les ministres provinciaux ont-ils bien dit qu'ils veulent voir des mesures concrètes sous peu?

**Mme Sullivan:** Sur une échelle restreinte, c'est le cas. Ils ont étudié—je crois—le programme PFMIC d'Emploi Canada qui offre maintenant les stimulants spéciaux pour l'embauchage des femmes. Chose qui ne s'appliquait avant qu'à l'embauchage des indigènes et des handicapés. Ils ont aussi pris bien des initiatives dont vos collègues du groupe de travail ont parlé. Ainsi, ils ont essayé de changer le programme d'orientation et ils ont donné à leurs conseillers en main-d'œuvre la formation nécessaire pour qu'ils placent les femmes et ainsi de suite. Mais les résultats sont maigres. Comme je l'ai signalé, on ne compte pas une seule femme sur les 900 stagiaires du programme de formation organisé par les employeurs. Les responsables ont donc adopté une ligne de conduite beaucoup plus indirecte.

**M. Orlikow:** Je pensais aux collaborateurs du ministère de l'Emploi qui hésitent bien souvent à harceler les employeurs éventuels qu'ils connaissent parce qu'ils craignent de ne plus pouvoir compter sur leur coopération dans d'autres domaines s'ils demandent tel ou tel service. Mais aux deux niveaux provincial et fédéral, il existe de grandes sociétés de la Couronne. Il y a par exemple Hydro Ontario, la compagnie aérienne que le gouvernement fédéral possède et citons aussi les hôpitaux, les universités et les écoles qui doivent employer pour leurs travaux d'entretien des personnes comme celles qui nous intéressent, soit des travailleurs spécialisés. Il me semble qu'en l'occurrence, les gouvernements ne devraient pas seulement implorer mais qu'ils devraient donner des directives. Je me demande si vous avez fait cette proposition aux organismes gouvernementaux compétents et quelle fut, le cas échéant, leur réaction.

**Mme Marsden:** Nous pouvons dire qu'à Toronto, des progrès considérables ont été accomplis à l'Hôtel de Ville, mais je regrette de ne pouvoir vous donner des chiffres. En tant que professeur à l'Université de Toronto, je puis vous dire que si la loi prévoyait l'obligation de respecter les dispositions du contrat en d'autres termes si nous exigeons avant d'accorder des crédits que les intéressés se fixent des buts et des objectifs pour changer les pratiques d'embauchage, les choses évolueraient, mais tout demeure volontaire et à ce niveau, certains éléments dissuadent les employeurs d'instaurer un système progressiste, notamment les changements, les adaptations et les dépenses que ces initiatives supposent. Je ne parle pas uniquement des coûts que cela représente sur le plan économique, mais aussi de l'évolution que cela au patronat. Notre expérience nous prouve que les choses ne changent pas beaucoup. Il faut vraiment pour ce faire que le public manifeste son mécontentement pour qu'on prenne des mesures comme l'obligation contractuelle ou



## [Text]

program. There may be other strategies, but those are the ones we see.

**Ms. Sullivan:** I would point out that contract compliance would apply to Crown corporations such as you have been discussing, and also to institutions in receipt of grants and public funds which would include educational institutions.

**Mr. Orlikow:** Of course it would apply to government corporations, but I do not think corporations or government departments need the kind of legislation the private sector needs. It seems to me that all they need is a directive which is meaningful and in which they understand the government means business.

**Ms. Sullivan:** In Ontario they have discussed a regulation to the relevant piece of legislation, the Public Service Act, that would be more effective than the current management board directive.

**Mr. Orlikow:** You talked about the established program of financing. There are real indications that the federal government is going to cut back very sharply in the very near future on those programs, and particularly on the programs that have to do with post secondary school education, which would make things, to put it mildly, very difficult for the provinces, most of which are already feeling financial restraints.

**Ms. Marsden:** If they are cut back, indeed it will be difficult, but I might point out that even if they doubled it, if there was no examination of this question of the fate of women in these programs, it would do us no good at all. There is no point in expanding the enrolment in the MBA programs by twice if you still have such a small proportion of women in those programs, or in engineering. From the point of view of the organization we represent today, as opposed to my job, I think that is a very serious issue, regardless of whether it is a cutback or an increase.

**Le président:** Merci, monsieur Orlikow.

Je voudrais vous poser quelques questions. Madame Marsden, lorsque vous parliez tout à l'heure de la situation de l'enfant, vous sembliez dire que la responsabilité de la société est de faire travailler l'homme et la femme sur un pied d'égalité. Est-ce que des évaluations ont été faites par votre groupement sur les conséquences que peuvent avoir sur l'enfant l'absence des deux parents? Je ne parle pas du niveau de responsabilité, disons qu'il est le même pour l'homme et pour la femme, mais vis-à-vis l'enfant, il est également important. Est-ce que vous avez fait des études? Pourriez-vous nous donner les résultats d'enquêtes que vous auriez faites, à savoir que l'absence des deux parents n'a pas d'influence tragique sur l'avenir de l'enfant?

• 1455

**Ms. Marsden:** I am sorry, but I cannot respond in French.

I have personally not done this work; however, I have looked at the studies that have done so. What we propose would not involve the absence of parents. The problem that we now face in a city like this, for example, is that we have many, many

## [Translation]

les programmes d'action positive. Il existe peut-être d'autres stratégies, mais ce sont celles que nous préconisons.

**Mme Sullivan:** Je signale que l'obligation contractuelle s'applique, comme vous l'avez dit, aux sociétés de la Couronne ainsi qu'aux établissements recevant des subventions et des crédits publics, y compris aux établissements d'enseignement.

**M. Orlikow:** Bien entendu, cela s'applique aux sociétés de la Couronne, mais je ne crois pas qu'on ait besoin de prendre les mêmes mesures législatives dans le secteur public que dans le secteur privé. Il suffit, me semble-t-il, de donner à ces dernières des directives strictes qui leur expliquent bien que le gouvernement prend la chose au sérieux.

**Mme Sullivan:** En Ontario, les autorités ont parlé d'adopter des dispositions réglementaires dans le cadre de la loi en cause, en l'occurrence celle de la Fonction publique, ce qui serait plus efficace que la directive actuelle du conseil d'administration.

**M. Orlikow:** Vous avez parlé des programmes de financement établis. Il semble se confirmer que le gouvernement fédéral va bientôt réduire considérablement ces programmes, en particulier ceux de l'enseignement post secondaire et le moins qu'on puisse dire c'est que cela ne va pas arranger les choses pour les provinces qui subissent déjà, pour la plupart, des restrictions financières.

**Mme Marsden:** Il est vrai que si l'on diminue les crédits, les choses seront plus difficiles; mais je précise que si on se proposait de les doubler sans réexaminer la question du rôle des femmes au sein de ces programmes, nous n'en aurions rien à gagner. Il est inutile d'augmenter le nombre d'inscriptions dans les programmes de maîtrise en administration ou dans les facultés de génie si les femmes continuent à y être aussi peu représentées. C'est une question très importante pour l'association que nous représentons aujourd'hui et non pour des considérations d'ordre professionnel et ce, qu'on augmente les crédits ou qu'on les diminue.

**The Chairman:** Thank you, Mr. Orlikow.

I would like to ask you a few questions. Mrs. Marsden, when you were talking, shortly before, of the child's situation, you seemed to be saying that the responsibility of society is to make man and woman work on an equal footing. Have assessments been made by your association of what may be the consequences to the child of the absence of both parents? I am not speaking of the level of responsibility, let us say it is the same for the man and for the woman, but so far as the child is concerned it is equally important. Have you made any studies? Could you give us the results of any research done, as to whether the absence of both parents may not have a tragic influence on the future of the child?

**Mme Marsden:** Je regrette de ne pouvoir répondre en français.

Je n'ai pas effectué ce travail moi-même mais j'ai cependant examiné les études faites sur la question. Ce que nous proposons ne suppose pas l'absence des parents. Actuellement, le problème dans une ville comme Toronto, c'est qu'il existe de

## [Texte]

families in which both parents have to be absent because the second wage has become mandatory for a variety of reasons. We know and the studies that have been done here by the metro-social planning council and others have indicated, how many children in the city are left without care because we do not have the diversity of child-care arrangements that make it possible. We do not envisage a world where every infant is stuffed into a child-care centre, not at all.

For example, we are very much interested in how one might adapt the Swedish family policy to Canada. Under the Swedish family policy, a newborn child is entitled to have the presence of a parent for the first nine months of life and those parents receive 90 per cent of their regular salary. Under their legislation, fathers are required to take part of that first nine months, so that the relationship between the father and the infant is established, which we regard as a positive good. It allows the care of that young child to be undertaken by the parents on an on going basis, but also allows both those parents to get on with their relationship to the paid labour force, confident that there is some responsible, understanding person looking after their child when they are not there.

What worries us about our society at the present time is that no matter what adequate arrangements parents think they have made, there is no kind of back-up or support for that. Let us talk for a moment about highly qualified, skilled female workers, engineers, accountants, all these kinds of people who are going to be in demand. Those kinds of people are different from the majority of women who need financial support for childcare. But let us just talk about those people who have solved, if you like the economic progress. They still cannot guarantee that there will be some trained, capable person looking after their child. If their babysitter is sick that day, they have to have a back-up system and we think it is because there really is no serious public commitment to that issue. We like to point out that there are only three societies in the developed world that do not have some form of universal child care system; they are the United States, Britain and Canada. Children are terribly important. They must be as important to men as they are to women. They are certainly important to the society. We have to pay some proper attention to that.

As Lynne Sullivan has said, the demand for labour means that we know that the proportion of women in the paid labour force is going to be sustained or increased, and it will probably increase. The response in Canada at the present time is to suppress fertility. That is no good for anything including the pension plan. If we do not put some kind of system in place which makes it possible for people to have children, the impact on the system is a very significant and long-term one, and that is in addition to all the other good reasons for having adequate child-care. There is no evidence, by the way, that leaving a child in child-care is necessarily going to make it less well socialized. Some children need the presence of their parents all the time, that is true, but evidence suggests that the vast majority, are equally well off in good quality educational child-care.

## [Traduction]

nombreuses familles dont le père et la mère doivent s'absenter parce qu'il est devenu indispensable, pour plusieurs raisons qu'il y ait deux salaires dans la famille. Nous savons et les enquêtes du Conseil métropolitain de planification sociale et d'autres organismes le prouvent que de nombreux enfants sont laissés sans surveillance parce que nous n'offrons pas la gamme de services nécessaires pour la garde des enfants. Nous ne cherchons pas à en arriver à entasser tous les enfants dans des crèches, pas du tout.

Nous aimerions beaucoup par exemple adopter la politique familiale de la Suède; en vertu de cette politique, le père ou la mère d'un nouveau-né ont le droit de rester à la maison pendant les neuf premiers mois après la naissance tout en continuant à toucher 90 p. 100 de leur salaire régulier. Les pères sont tenus de faire leur part pendant ces neuf premiers mois pour que s'établisse un lien positif entre eux et l'enfant. Les parents peuvent ainsi assurer en permanence la garde de leurs enfants et ils peuvent aussi continuer à travailler tout en étant sûr qu'en leur absence une personne responsable et compréhensive s'occupera de leur enfant.

Ce qui nous inquiète dans la société d'aujourd'hui c'est que quelles que soient les dispositions aussi adéquates soient-elles que prennent les parents, il n'existe aucune sorte de soutien ni d'organisation de remplacement. Parlons un instant des travailleuses hautement qualifiées, spécialisées, ingénieurs, comptables, de toutes ces personnes dont on aura besoin. Ces personnes diffèrent de la majorité des femmes qui ont besoin d'aide financière pour assurer la garde de leurs enfants. Parlons aussi des gens qui ont trouvé la solution disons, au progrès économiques. Même eux ne peuvent pas être sûrs qu'il y aura bien une personne qualifiée et compétente pour s'occuper de leur enfant. Si la gardienne tombe malade, il leur faut une solution de rechange et si nous n'en avons pas c'est que le grand public n'y accorde pas grande importance. Nous voudrions signaler qu'il existe seulement trois sociétés dans le monde industrialisé qui n'ont pas de système universel de garderie, soit les États-Unis, la Grande-Bretagne et le Canada. Les enfants ont une très grande importance. Ils doivent être aussi importants pour les hommes que pour les femmes. Ils sont certainement importants pour la société.

Comme le dit Lynne Sullivan, la demande en main-d'œuvre indique que la proportion des femmes sur le marché du travail va soit se maintenir, soit augmenter; selon toute vraisemblance, elle va augmenter. La réaction au Canada consiste à ne pas procréer. Cela ne profite à personne et notamment pas au Régime de pensions. Si nous ne mettons pas sur pied un système pour que les gens aient des enfants, les répercussions sur le système seront très importantes et à long-terme, et ce, en plus de toutes les autres bonnes raisons d'avoir un bon système de garde d'enfants. Soit dit en passant ce n'est pas parce qu'on fait garder son enfant qu'il sera nécessairement moins bien adapté socialement. Certains enfants ont besoin de la présence constante de leurs parents il est vrai; mais la grande majorité d'entre eux se trouvent tout aussi à l'aise dans de bonnes garderies.

## [Text]

**Le président:** Prenant pour acquis l'égalité des chances dont les femmes et les hommes doivent bénéficier devant la loi, considérez-vous comme acceptable le fait que les politiques gouvernementales doivent prévoir une certaine priorité vis-à-vis le double emploi? Est-ce que vous croyez par exemple lorsqu'un choix doit être fait, qu'on doit donner la priorité au chef de famille? Que ce soit l'homme ou la femme, je ne parle pas de l'un ou de l'autre en particulier. Croyez-vous que dans un cas précis, si vous avez un poste qui est ouvert et la compétence étant la même, je ne parle pas d'un cas d'infériorité, croyez-vous que l'on peut à un certain moment choisir le chef de famille, et je le dis, qu'il s'agisse de l'homme ou de la femme, ou si vous pensez qu'aucune restriction ne doit être apportée et que d'une façon générale on ne doit pas tenir compte de ce principe du chef de famille lors de l'engagement?

• 1500

**Ms. Sullivan:** I think we would regard that as a step backwards. Hopefully we have got away from using household criteria for making decisions relative either to employment opportunities or in fact to compensation in employment which is used to effect benefits for women workers in particular. I think the question should never turn on that issue, and if we regard ourselves as a democratic society where one has a right to work, that is not the basis on which we would like to see the decision made.

**Ms. Marsden:** May I ask, do you have any evidence that is ever in question in the minds of employers at the present time?

**The Chairman:** Maybe, yes.

**Ms. Marsden:** I think if you look at who is employed and who is not employed I would deduce from the data that this is not the issue. You are as likely to find an out-of-work family with three dependent children as you are to find a single self-supporting person with a private income. I do not think those are the issues of employment.

**The Chairman:** Do you think there is an improvement toward equality for women in the workforce at the present time? If you compare your situation with other countries or the situation itself, is it improving or are you pessimistic or optimistic or realistic?

**Ms. Marsden:** By nature I am optimistic. I think if you examine, for example, the biography of the first woman judge in Canada, Judge Helen MacGill, who brought in all those wonderful improvements in British Columbia in the 1920s, you have to say that there has been a genuine improvement in support for women as people. We have all kinds of human rights legislation and we are about, I hope, to get some very powerful federal human rights legislation which will unquestionably have an impact. We have been very happy that the federal government took the initiative to put equal pay for work of equal value into the human rights legislation which has been pursued by that commission. That was a great step forward.

But we are worried about the impact of economic trends and new technology. Studies of, for example, the banking industry

## [Translation]

**The Chairman:** Taking for granted the equality of opportunities of which, before the law, women and men must have the benefit, do you consider as acceptable the fact that the governmental policies must provide a certain priority with regards to double employment? Do you believe, for example, that when a choice has to be made, we must give priority to the head of the family? That it be the man or the woman, I am not referring to one or the other in particular. Do you believe that, in a specific case, if you have a position available and the qualifications are the same—I am not speaking of a case of inferiority—do you believe that we can, at a certain time, choose the head of the family and, I say again, be it the man or the woman, or do you feel that there should be no restriction whatever and that, in general, we should not take into account, when hiring, the principle of the head of the family?

**Mme Sullivan:** Je ne pense pas que nous considérerions cela comme un pas en arrière. Nous ne prenons plus—je l'espère—nos décisions d'embauche et de rémunération des femmes en particulier, d'après des critères domestiques. Nous ne devrions jamais prendre nos décisions d'après ces considérations et dans une société démocratique comme la nôtre, où chacun a le droit de travailler, nous ne voudrions certainement pas que les décisions soient prises de cette façon.

**Mme Marsden:** Pensez-vous que cela intervient jamais dans la décision des employeurs?

**Le président:** Oui, peut-être?

**Mme Marsden:** D'après les données sur ceux qui ont du travail et ceux qui n'en n'ont pas, j'en conclus que cela n'intervient pas. On trouve aussi bien des pères et mères d'une famille de trois enfants qui sont au chômage qu'une personne célibataire autonome. Je ne pense pas que ces questions interviennent en matière d'embauche.

**Le président:** Croyez-vous qu'on progresse actuellement en matière d'égalité d'emploi pour les femmes? En soi ou par rapport à d'autres pays, trouvez-vous que la situation s'améliore ou bien êtes-vous pessimiste, optimiste ou réaliste?

**Mme Marsden:** Je suis d'un naturel optimiste. D'après la biographie de la première femme qui a été nommée juge au Canada, M<sup>me</sup> Helen MacGill qui a provoqué ces formidables progrès en Colombie-Britannique dans les années 1920, il faut bien dire que la condition des femmes s'est beaucoup améliorée. Il existe tout un éventail de mesures législatives sur les droits de la personne et d'autres textes vont bientôt être adoptés dans ce domaine—je l'espère—qui auront incontestablement des répercussions importantes. Nous avons été très heureux de voir le gouvernement fédéral prendre l'initiative d'exiger dans la loi sur les droits de la personne qu'on offre un salaire égal aux personnes exerçant un travail de valeur égale, mesure que la Commission avait préconisée. Cela a constitué un très grand progrès.

Mais les répercussions des tendances économiques et des nouvelles techniques nous préoccupent. Ainsi des études effec-



## [Texte]

from 1911 to 1931,—a thesis we have recently produced at the University of Toronto—indicate that banking went from being 80 per cent male in 1911 to 80 per cent female in 1931—the figures are about that—and the jobs became downskilled and downgraded. In effect it looked as though we were getting great improvements, but the impact was simply that we were cheaper labour, and we are worried about the impact of new technology in that respect. We were optimistic. We want to be pessimistic.

**Ms. Sullivan:** I will be pessimistic. I think there is no question that certainly in terms of the law, and perhaps even in terms of social attitudes, things have changed. But I think that is a point Lorna and I have both made, that at the moment we appear to be marking time if not going backwards, going backwards in some key areas with respect to opening up opportunities for women. That is just not acceptable. It certainly is not acceptable to women. I do not intend to live the rest of my long and happy life being a second-class citizen in my own country. I think a lot of women feel that way, and feel very scared about being used as an excuse when the economy has a down turn to shove women out of the workforce. The economy needs us, and we think it is time that that was recognized as a matter of public policy and something was done about it.

• 1505

**Le président:** Ma dernière question: Croyez-vous que votre organisme est suffisamment utilisé pour des consultations pour les politiques gouvernementales et avez-vous des suggestions à formuler à notre groupe de travail pour que le dialogue entre votre organisme et le gouvernement soit meilleur afin que les politiques répondent davantage à vos besoins?

**Ms. Marsden:** May I just give an example, perhaps. In relation to our concern about what technology gets introduced and how it gets introduced, we believe that workers' organizations, these professional associations and so on, will have a real concern about this. That is one good avenue but that does not necessarily represent the interests of women who may or may not be able to get their concerns on the bargaining table. We hope that on those kinds of specific issues government will provide the opportunity, one way or the other, for people to have a look at what is going on and a voice in what is going on. We certainly welcome this opportunity.

**The Chairman:** Do you want to make some closing remarks before we proceed to another witness?

**Ms. Sullivan:** No, I do not think so. We will be forwarding you our brief we hope in the month of February which will expand on the things that we have said today. We will await your report and hope it reflects some of the things that we have said.

Thank you very much.

**The Chairman:** Thank you very much for your presence before our task force.

Now I will ask our second group, Central Ontario Lakeshore YMCA to come forward. I do not know whether Mr.

## [Traduction]

tuées dans le cadre d'une thèse que nous avons présentée récemment à l'université de Toronto montrent que le secteur bancaire qui, en 1911 était à 80 p. 100 masculin, était à 80 p. 100 féminin en 1931 et que les emplois se sont dégradés et étaient moins qualifiés. A première vue, on aurait pu penser que des changements importants étaient en train de se faire, mais en réalité les femmes devenaient une main-d'œuvre moins cher et nous nous inquiétons des répercussions que les techniques nouvelles pourront elles aussi avoir. Nous étions optimistes. Nous voulons être pessimistes.

**Mme Sullivan:** Je serai donc pessimiste. Il ne fait aucun doute que du point de vue juridique et des attitudes sociales, les choses ont changé. Mais Lorna et moi-même avons déjà signalé qu'actuellement nous semblons marquer le pas, sinon reculer sur le plan de l'emploi des femmes dans certains secteurs clef de l'activité économique. Cela, nous ne saurions l'accepter. Et c'est certainement inacceptable pour les femmes. Je n'ai pas l'intention d'être, pendant les longues et heureuses années qui me restent à vivre une citoyenne de deuxième ordre dans mon propre pays. Je crois que beaucoup de femmes le pensent et ont peur qu'on se serve du marasme économique comme prétexte pour les chasser de la population active. L'économie a besoin de nous et nous croyons qu'il est temps qu'on adopte des programmes politiques allant dans ce sens et qu'on agisse de façon concrète.

**The Chairman:** My last question: Do you believe that your organization is sufficiently utilized for consultations on governmental policies and do you have suggestions to make to our taskforce so as to improve the dialogue between your association and the government in order to ensure that its policies respond better to your needs?

**Mme Marsden:** Puis-je donner un exemple? En ce qui concerne l'adoption et l'introduction de nouvelles techniques, objet de nos préoccupations, nous pensons que les organismes de travailleurs, les associations professionnelles et autres vont beaucoup s'y intéresser. C'est bien, mais ils ne défendront pas nécessairement les intérêts des femmes qui pourront ou ne pourront pas soulever les questions qui les préoccupent lors des négociations. Nous espérons que le gouvernement donnera l'occasion, d'une manière ou d'une autre, aux intéressés de se renseigner sur la situation et d'exprimer leur opinion. Nous verrions cela d'un très bon œil.

**Le président:** Voulez-vous ajouter quelque chose? En conclusion, avant que nous passions à un autre témoin?

**Mme Sullivan:** Non, je ne crois pas. Nous ferons parvenir notre exposé au mois de février—nous l'espérons—qui complètera ce que nous avons dit aujourd'hui. Nous allons attendre votre rapport dans l'espoir qu'il reflètera un peu de ce que nous avons dit.

Merci beaucoup.

**Le président:** Merci beaucoup de votre comparution devant notre groupe de travail.

Maintenant, je vais demander à notre deuxième groupe, celui des représentants du YMCA de Central Ontario Lake-

*[Text]*

Owen is alone. I am informed that he is accompanied by Mrs. Norma Penner.

You have 15 minutes at your disposal to explain your views. I do not know if you want to read your brief or make a summary. Whichever you prefer, we will listen to you.

**Mr. Alex Owen (Vice-President, YMCA Youth Employment Services, Metropolitan Toronto):** I will make some summaries...

**The Chairman:** All right.

**Mr. Owen:** ... on the first part of the presentation and then Mrs. Penner will follow with the detailed reading on the material that directly addresses the issue of your task force.

**The Chairman:** This is agreeable.

**Mr. Owen:** Our focus will be on training work experience and employment rather than economic environment or skill trade shortages, because therein lies our expertise.

We want to do three things. First of all, to establish our credentials very quickly in the field. Why would the YMCA be here speaking to this?

**The Chairman:** You do not have to do that, sir.

**Mr. Owen:** Second, we would like to describe, very briefly, a unique model that we have, and how our interface with government is affected in terms of our capacity to deliver services.

Then I am going to ask Mrs. Penner to address the issue of training, particularly focused on training of youth, and particularly difficult-to-employ youth in our society.

• 1510

Our focus comes out of our practical involvement in providing employment services in the greater metropolitan area. We do intend to present a fuller presentation prior to April 1 which we understand is your deadline. We simply want to establish the fact that we are in the business.

Our major current involvement at the present time is in youth employment services, and this part I am going to read.

An extensive Youth Employment Service for difficult to employ youth, 15 to 24 years of age, has operated since 1969 in partnership with the Rotary Club of Toronto and with the support of federal, provincial and municipal levels of government and the private sector representing over 1,000 companies.

During the past 12 years, over 10,000 youths referred by numerous community agencies have been assisted to define occupational goals and to secure jobs. The majority have entered the labour market and have performed successfully.

*[Translation]*

shore d'approcher. Je ne sais si M. Owen est seul. On m'annonce qu'il est accompagné de M<sup>me</sup> Norma Penner.

Vous disposez de 15 minutes pour exposer votre point de vue. J'ignore si vous désirez lire votre exposé ou le résumer. A votre gré, nous allons vous écouter.

**M. Alex Owen (vice-président, Services de placement de la jeunesse, YMCA):** Je vais faire un résumé...

**Le président:** D'accord.

**M. Owen:** ... de la première partie de l'exposé et ensuite M<sup>me</sup> Penner fera une lecture détaillée de ce qui se rapporte directement à la question étudiée par votre groupe de travail.

**Le président:** Cela nous convient.

**M. Owen:** Nous insisterons davantage sur notre expérience dans le domaine de la formation et sur le marché de l'emploi que sur la conjoncture économique ou sur la pénurie dans les métiers spécialisés, car ce sont les domaines que nous connaissons le mieux.

Nous voulons accomplir trois choses. D'abord expliquer rapidement pourquoi nous pensons avoir voix au chapitre dans ce domaine et dire pourquoi le YMCA se présente pour discuter de cette question.

**Le président:** Ce n'est pas nécessaire, monsieur.

**M. Owen:** Deuxièmement, nous aimerions décrire, très brièvement, un modèle unique que nous avons et dire en quoi nos relations avec le gouvernement influent sur la prestation de nos services.

Puis, je demanderai à M<sup>me</sup> Penner de discuter de la question de la formation, en particulier de celle des jeunes et plus spécialement de ceux qui sont difficiles à placer.

Nous nous intéressons surtout à la prestation de services de placement dans le grand Toronto parce que nous y participons directement. Nous avons l'intention de vous présenter un exposé plus complet d'ici le 1<sup>er</sup> avril, délai de rigueur, je crois. Nous voulons simplement rappeler que nous sommes de la partie.

Actuellement, nous nous occupons surtout des services de placement à l'intention des jeunes et c'est ce sur quoi va porter mon exposé.

Il existe depuis 1969 un important service de placement à l'intention des jeunes de 15 à 24 ans qui ont du mal à trouver du travail. Ce programme est organisé de concert avec le club Rotary de Toronto, et jouit de l'appui des gouvernements fédéral, provincial et municipaux ainsi que de celui de plus de 11,000 sociétés du secteur privé.

Au cours des douze dernières années, nous avons prêté assistance à plus de 10,000 jeunes que nous avaient envoyés de nombreuses agences communautaires. Nous les avons aidés à définir leurs objectifs professionnels et à trouver du travail. La majorité sont entrés sur le marché du travail et ont donné satisfaction.

*[Texte]*

We expanded in 1979 and 1980 and now operate services in the City of North York, the Borough of Scarborough and the City of Mississauga.

We are currently conducting feasibility studies in the regional municipalities of York and Durham and soon to conduct a feasibility study in the Borough of Etobicoke. We also, surprisingly perhaps, operate a senior citizens employment service for people over 55. Each summer we employ over 600 young people, primarily in summer camp jobs, to help provide them with experience in employment. We are currently involved in a project with Community Service Projects where the YMCA is attempting to develop 100 new jobs in the YMCA on a decreasing funding formula basis.

In the past we initiated Times Change which, interestingly enough, was a women's employment service, and it, of course, is now autonomous.

We have been involved with major projects under federal government job creation projects, and we have always been clear that these projects are primarily designed to provide job experience opportunities, not social services. Some of our current professional staff were introduced to employment through this program.

Now, as a private-not-for-profit organization, our strength lies in four areas: A community-based approach to developing and operating services with community advisory committee; our capacity to mobilize a variety of organizations and funding sources; our high placement rates on our services which are in the 65 to 90 per cent range of clients served; and our aggressive approach to providing services and seeking our resources.

The model which I think is important, or which we think is important, involved us with collaborative endeavours with the private profit sector, the private-not-for-profit sector, and all levels of government; for example, the federal government Canada Employment and Immigration Commission—the Outreach Services and the Community Employment Centres—and the Department of the Secretary of State; the provincial government Correctional Service, Probation and After Care, Colleges and Universities; and at the municipal level, the City of Toronto, the City of North York, the Municipality of Metropolitan Toronto, and boards of education.

In the private sector we are involved with over 1,000 private corporations that help us place people in jobs, from the TD Bank and the Steel Company of Canada to the small fast food restaurant on the street corner.

In the private-not-for-profit sector, we are involved with the Rotary Clubs of Toronto, Scarborough and East York, other YMCAs, the North York Board of Trade, the Ontario Labour Council, and the United Way of Greater Toronto.

Our weakness—the time and energy required negotiating with various levels of government, many of whom make their support dependent upon what other levels of government are prepared to commit. This complexity requires us to perform an

*[Traduction]*

En 1979 et 1980, nous avons étendu notre rayon d'action et nous desservons maintenant les villes de North York, de Mississauga et du canton de Scarborough.

Nous effectuons actuellement des études de faisabilité dans les municipalités régionales de York et de Durham et nous en ferons bientôt une dans le canton d'Etobicoke. Vous serez peut-être surpris d'apprendre que nous animons aussi une agence de placement pour les personnes ayant plus de 55 ans. Chaque été, nous employons plus de 600 jeunes gens surtout dans le cadre de nos camps d'été pour leur donner une expérience du monde du travail. Nous participons actuellement à un programme avec les projets de services communautaires dans le cadre duquel le YMCA essaie de créer 100 emplois nouveaux sur place même en utilisant une formule de financement dégressif.

Dans le passé nous avons lancé le programme Time Change qui, détail intéressant, consistait en une agence de placement pour femmes et qui est maintenant bien entendu autonome.

Nous avons participé à des projets d'envergure dans le cadre du programme de création d'emploi du gouvernement fédéral et nous avons fait en sorte que ces programmes donnent de l'expérience professionnelle au lieu d'être de simples services sociaux. Certains de nos cadres ont obtenu leur premier emploi grâce à ce programme.

Maintenant, en tant qu'organisme privé sans but lucratif, nous avons quatre points forts: une stratégie communautaire qui nous permet d'organiser et d'assurer des services avec l'aide des comités consultatifs communautaires; la possibilité que nous avons de mobiliser divers organismes et des sources de financement; notre taux de placement élevé, allant de 65 à 90 p. 100 des clients desservis et notre mode dynamique de prestation de services et d'exploitation de nos ressources.

Dans le cadre de ce projet modèle que je considère comme important ou plutôt que nous considérons comme important, nous avons travaillé en collaboration avec le secteur privé et avec des organismes à but lucratif et non lucratif ainsi qu'avec tous les paliers de gouvernement: par exemple, la Commission de l'emploi et de l'immigration, les programmes d'Extension, les Centres d'Emploi communautaires, le Secrétariat d'État, le gouvernement provincial, le service correctionnel (Probation et surveillance), les collèges et universités; et au niveau municipal, les villes de Toronto et de North York, la municipalité du Grand Toronto et les commissions scolaires.

Nous participons à des programmes de placement avec plus de 1,000 sociétés du secteur privé, allant de la Banque Toronto Dominion et de la Steel Company of Canada jusqu'au petit débit de plats rapides du coin de rue.

Dans le secteur privé à buts non lucratifs nous collaborons, avec les club Rotary de Toronto, Scarborough et de York-Est, avec les autres YMCA, la Chambre de commerce de York-Nord, le conseil du travail de l'Ontario et Centraide du Grand Toronto.

Notre faiblesse vient du fait que nous manquons de temps et d'énergie pour les négociations avec les différents paliers de gouvernement, qui dans bien des cas se fondent les uns sur les autres pour accorder leurs crédits. Cette complexité nous



**[Text]**

integrating function as we wend our way through various jurisdictions and interministerial committees. While we accept this phenomena as a necessary part of doing business, we always seek ways to reduce the time, energy and extra cost involved. This situation, we believe, will complicate plans and actions by various organizations designed to develop critical skills of Canadians to match economic and employment requirements for Canada in the eighties.

Somehow we always wish, and probably you wish too, but we are going to continue to wish that there were some way of putting together a more effective integrating mechanism.

• 1515

Now I am going to ask Mrs. Penner if she will speak directly to the issue, in relationship to training for skilled trades for young people.

**Mrs. N. Penner (Central Ontario Lakeshore YMCA):** To quote from an article in the Canadian Business Review, Winter 1980 "Canada's Manpower Needs":

Canada's present education system is too elitist to provide the skilled manpower required by business and industry today.

Our experience with YMCA Youth Employment Services has shown that many under-achievers in school are perfectly capable of developing skills which could fit them for skilled trades required by Canada for the 80s. The task of securing questionably necessary academic upgrading before gaining access to skill training opportunities creates an insurmountable barrier for many. This is discouraging and perpetuates the failure of many to move beyond unskilled areas of employment.

The Youth Employment Services are directed to those young people who leave the school system lacking basic skills and the necessary educational requirements for apprenticeship, skill training on the job and the majority of occupations. Many have secured only grade 8 or 9 levels of traditional academic training.

Inasmuch as 800,000—that is, 80 per cent—of the million unemployed in Canada are in this category of school dropouts, the challenge is to provide necessary remedial education, upgrading and training opportunities so these young people can successfully compete for those skilled jobs which will be available in the coming decade.

Employment and Immigration in its recent publication Canadian Occupational Forecasting Program predicts that 544,200 jobs will be available in the period up to 1982 in a total number of 390 occupations which do not require a post-secondary school education. The three largest occupational groups, according to this document, are clerical, service and sales, and they will account for 68.8 per cent of these openings. Specific industries have done studies on skill shortages in co-operation with government and have determined that there will be shortages of machinists and welders, but according to

**[Translation]**

oblige à faire le lien entre les différentes administrations et les comités interministériels. Tout en acceptant ce mode de fonctionnement comme étant une nécessité, nous cherchons constamment à trouver le moyen de réduire le temps, l'énergie et les dépenses. Nous croyons que cette situation va compliquer la tâche et la mission des divers organismes qui ont pour but d'encourager la formation dans des métiers en pénurie de main-d'œuvre afin d'harmoniser l'offre et la demande du Canada dans les années 1980.

De toute façon, nous espérons, tout comme vous sans doute, et nous continuons à espérer qu'il est possible de constituer un mécanisme efficace d'intégration.

Je vais demander à Mme Penner si elle veut parler tout de suite de la formation des jeunes qui veulent exercer des métiers spécialisés.

**Mme N. Penner (YMCA, Lakeshore, Central Ontario):** Je vais citer un extrait d'un article paru dans le Canadian Business Review au cours de l'hiver 1980 sous le titre:

Le système d'enseignement actuel de notre pays est trop élitiste pour fournir la main-d'œuvre dont le commerce et l'industrie ont besoin à l'heure actuelle.

Notre expérience des services de placement des jeunes du YMCA nous a montré que la plupart de ceux qui n'obtiennent pas de bons résultats scolaires peuvent très bien devenir de bons travailleurs spécialisés dont nous aurons tant besoin dans les années 1980. Pour beaucoup, la nécessité discutée de devoir suivre des cours de rattrapage scolaire crée un obstacle insurmontable. C'est décourageant et empêche les jeunes de pouvoir occuper des postes autres que non qualifiés.

Les services de placement des jeunes s'adressent à ceux qui quittent l'école sans aucune compétence de base et sans le bagage nécessaire pour entrer en apprentissage, être formé sur le tas pour des métiers qualifiés ou autres. Beaucoup n'ont pas le niveau de la 8<sup>e</sup> ou de la 9<sup>e</sup> année.

Étant donné que 800,000 sur le million de chômeurs que nous avons, soit 80 p. 100 des demandeurs d'emploi font partie de ces jeunes qui abandonnent leur études, nous devons relever le défi et leur offrir des cours de rattrapage et de recyclage ainsi que des débouchés pour leur permettre d'obtenir les emplois spécialisés qui vont se créer au cours de la prochaine décennie.

Dans un numéro récent du Programme des prévisions visions-relatives aux professions canadiennes, le ministère de l'Emploi et de l'Immigration prévoit que d'ici à 1982 il y aura dans notre pays 544,200 emplois dans 390 professions différentes ne nécessitant pas des études post-secondaires. D'après ce document les trois secteurs les plus importants seront les emplois de bureau, les services et les ventes et ils représenteront 68.8 p. 100 de ces postes à pourvoir. Certains secteurs ont effectué des études en collaboration avec le gouvernement sur les pénuries de main-d'œuvre et ils ont constaté que nous

## [Texte]

their forecasts these occupations will account for only 5.2 per cent of the demand.

Defining these needs can be accomplished with relative ease. The difficulty is that many young people cannot fill these jobs because of their level of education and lack of skills. There are a number of government training programs which have positive features, but nonetheless fall short in many important respects.

One area which needs re-evaluation—and I believe it is being done by either this task force or another one—are the manpower training programs currently offered through the community colleges. As to how effective they are in training youths for these occupations for which there is and will be a future demand, it is interesting to note that the community colleges have been extremely successful in training people for jobs with their regular credit programs. Yet there are many short-term courses which are purchased by the Department of Employment and Immigration which have proven to be ineffective but are still offered. From our experience in the Youth Employment Service, I can just mention a few of them: nursery aid, auto mechanics, and landscaping. There are many others which do not prepare students for competitive employment.

Other courses, such as clerical, secretarial, drafting and many others have provided students with useful training leading to employment, but unfortunately the allowances currently paid automatically eliminate many potential students. Most young people from low-income families cannot afford an allowance of \$20 a week. There is legislation that one can receive a supplement from unemployment insurance up to the level the person is entitled to. However, most young people do not have the unemployment insurance from which to get this subsidy and therefore can receive just \$20 a week if they are living at home with an employed parent. Another problem is that many young people lack the prerequisites of grade 10 or grade 12 to enter these courses, and the upgrading component is too restrictive in that only 52 weeks are allowed. Again, with an allowance, that is prohibitive for most of the potential trainees. A comprehensive, remedial educational program for those motivated and able to benefit from skilled training is a pressing need if we are to diminish effectively the trend of wasting potential manpower.

• 1520

The same problems are reflected in the provincial apprenticeship program which also require a minimum of grade 10. Another negative feature of those desiring apprenticeship training is that the onus is on the potential trainee to find the company willing to train. Again, much needs to be done to make these programs more accessible to many more young people, which would benefit employers and the economy in general. Employers must be encouraged and given incentives

## [Traduction]

allions manquer de machinistes et de soudeurs; toutefois, d'après leurs prévisions, ces professions ne représenteront que 5.2 p. 100 de la demande.

Il est relativement facile de définir ces besoins. Le problème c'est que beaucoup de jeunes ne peuvent pas exercer ces emplois parce qu'ils n'ont pas le bagage ou les compétences voulues. Le gouvernement organise un certain nombre de programmes de formation ils sont très utiles par certains côtés mais le sont moins par d'autres.

Il y a un autre domaine qu'il convient de réexaminer—et je crois que c'est ce que fait ce groupe de travail ou un autre groupe—je veux parler des programmes de formation de la main-d'œuvre qu'offrent actuellement les collèges communautaires. Pour ce qui est de savoir si ces programmes donneront une bonne formation aux jeunes désireux d'apprendre un métier où l'on manque et où l'on va manquer de main-d'œuvre, on peut dire que les programmes réguliers de crédit des collèges communautaires ont déjà fait leurs preuves. Mais le ministère de l'emploi et de l'Immigration achète de nombreux cours de courte durée qui se sont avérés être totalement inefficaces mais n'ont toujours pas été supprimés. Nous en avons trouvé quelques unes en animant le service d'emploi des jeunes; il s'agit—pour ne citer que ceux-là des cours d'aide puéricultrice, de mécanicien, et de paysagiste. Il existe d'autres cours qui ne préparent pas bien les jeunes à faire face à la concurrence du marché de l'emploi.

D'autres cours, notamment dans le domaine des emplois de bureau, du secrétariat et du dessin et bien d'autres offrent une bonne formation débouchant sur l'embauchage, mais malheureusement, les allocations accordées aux termes de ce programme éliminent d'office certains étudiants éventuels. La plupart des jeunes qui viennent de familles modestes ne peuvent pas vivre avec uniquement 20 dollars par semaine. La législation prévoit de compléter la rémunération du stagiaire par des prestations allant jusqu'à concurrence de son indemnisation. Toutefois, la plupart des jeunes n'ont pas droit aux prestations d'assurance-chômage, service qui offre ces allocations, et reçoivent donc uniquement 20 dollars par semaine s'ils habitent avec leur père ou leur mère qui travaille. L'autre problème est dû au fait que beaucoup de jeunes n'ont pas le niveau de la 10<sup>e</sup> ou de la 12<sup>e</sup> année pour pouvoir suivre ces cours et que le cours de recyclage n'est payé que pendant 52 semaines et l'allocation est souvent insuffisante pour la plupart des stagiaires. Pour pouvoir supprimer le gaspillage de main-d'œuvre il convient d'organiser d'urgence un programme global de rattrapage à l'intention des jeunes qui sont motivés pour leur permettre de profiter des cours de formation spécialisée.

On trouve les mêmes problèmes dans le domaine des programmes d'apprentissage provinciaux puisqu'on exige des candidats le niveau de la 10<sup>e</sup> année. Par ailleurs, ceux qui veulent suivre des cours d'apprentissage se heurtent à une autre difficulté puisqu'ils doivent trouver eux-mêmes une société qui les prendra en charge pour les former. Il reste beaucoup à faire pour que les jeunes soient plus nombreux à profiter de ces programmes ce qui serait avantageux tant pour les employeurs

*[Text]*

to provide apprenticeship training now that they cannot rely, as they did in the past, on the availability of immigrant skilled workers.

One of the best training programs is the Canada Manpower Industrial Training Program which, from our experience with a thousand employers who use our services, under-publicized and under-utilized. A very important aspect of this program is professional vocational counselling so that workers with potential are trained, and money and time are not wasted on those inappropriately recommended for this training. This program should also be used more extensively by industry to upgrade the skills of workers in their employ and thus provide more opportunities to others seeking employment.

As shortages in skills become more and more evident, it is imperative that vocational counselling be available to assess abilities and interests so workers can be trained for the jobs that will be available. Currently, vocational counselling operates on a minimum scale in our secondary school system, and the majority of those who need this help the most do not have access to this assistance from Employment and Immigration as it currently operates. Decentralized and personalized services are a necessity if we are to address ourselves seriously to the problems at hand.

The Economic Council of Canada has stated that three-quarters of unemployment is due to lack of skills and other problems, and only one-quarter is due to the economy. Thus, if this is true, it is clear that a much-improved Manpower training program, as well as much more emphasis on vocational counselling in the schools and for those entering the labour market, would reduce unemployment and provide employers with the skilled people they require.

I could just add to that. It is not in the brief. Mr. Owen has mentioned that through the youth employment services we have counselled more than 10,000 young people, most of whom are in the category of not only school drop-outs but also people who have a lot of problems including trouble with the law, lack of family support and low self-image. We have found despite all these negative features—80 per cent of them having Grade 10 education or less—that ongoing, in-depth vocational counselling has assisted most of the people who have come to us for help to obtain either employment or further upgrading and training. So while we have worked in relation to the total problem with a very small percentage of people, yet I think it is a good illustration of how this kind of approach really can get a large section of our unemployed people like young people to become productive and successful and to meet some of the needs that your task force is concerned with.

*[Translation]*

que pour l'économie en général. Il faut encourager les employeurs à s'occuper de la formation des apprentis notamment en leur octroyant des avantages financiers, car on ne saurait continuer à être tributaire des travailleurs qualifiés étrangers.

D'après notre expérience avec mille employeurs, nous avons constaté que le Programme de formation industrielle de la main-d'œuvre du Canada est un des meilleurs dans notre pays, mais il est malheureusement mal connu et pas assez employé. L'orientation professionnelle assurée par des spécialistes est une des principales caractéristiques de ce programme; on limite donc le programme à ceux qui ont les capacités voulues et on évite ainsi de perdre du temps et de l'argent en, formant des gens qui n'auraient pas dû y participer. Ce programme pourrait servir dans l'industrie à recycler les travailleurs ce qui permettrait de créer de nouveaux emplois.

Comme on manque de plus en plus de travailleurs qualifiés, il est impérieux de faire appel à l'orientation professionnelle pour évaluer les compétences et les domaines d'intérêt des travailleurs et leur donner la formation qui leur permettra d'exercer les emplois disponibles. On utilise actuellement l'orientation professionnelle sur une toute petite échelle dans les écoles secondaires mais la majorité de ceux qui en ont le plus besoin ne peuvent pas profiter de ce service d'Emploi et Immigration dans sa forme actuelle. Pour nous attaquer sérieusement à ce problème, il nous faut des services décentralisés et personnalisés.

Le Conseil économique du Canada a déclaré que 75 p. 100 du chômage est dû au manque de compétences professionnelles et autres et que la conjoncture économique n'était responsable que de 25 p. 100. Dans ce cas, il est évident qu'on réduirait beaucoup le chômage et qu'on fournirait aux employeurs les travailleurs qualifiés dont ils ont besoin, en organisant un programme amélioré de formation de la main-d'œuvre et en mettant davantage l'accent sur l'orientation professionnelle dans les écoles et parmi les gens qui cherchent un premier emploi.

Je voudrais ajouter quelques mots qui ne font pas partie de l'exposé. M. Owen a mentionné que nous avons orienté plus de 10,000 jeunes dans le cadre des services de placement de la jeunesse, dont la plupart avaient non seulement abandonné leurs études mais étaient en butte à de multiples difficultés d'ordre juridique, familial ou personnel ayant une piètre opinion d'eux-mêmes. Nous avons constaté qu'en dépit de tous ces éléments négatifs et du fait que 80 p. 100 d'entre eux n'avaient que le niveau de la 10<sup>e</sup> année ou moins, la plupart des jeunes qui se sont adressés à nous pour obtenir du travail ou suivre un cours de formation ou de rattrapage ont beaucoup profité des services suivis d'orientation-conseil. Par conséquent, bien que nous ayons travaillé proportionnellement avec un pourcentage très réduit de gens, nous voyons bien que ce genre d'approche peut vraiment aider un groupe important de chômeurs tels que les jeunes gens à devenir productifs, à réussir sur le plan professionnel et nous permettre de répondre à certains des besoins qui vous concernent.



[Texte]

• 1525

**The Chairman:** Thank you. This kind of remark by your association which is so important is highly appreciated. You have said that you will send us a written brief and as we have recommended for those from other groups, your brief will be used as an appendix to our proceedings. In effect is your message that we should utilize your association more often because you have the solutions to the unemployment problems?

**Mr. Owen:** We think that you should use our association more often but not because we have the solution for the entire employment program. But we do have some experience which has proven to be successful.

**The Chairman:** Thank you. I will now call on Mr. Orlikow.

**Mr. Orlikow:** Let me begin by asking you whether you are having difficulties aside from that of time and the frequency with which you have to negotiate for funding as you have alluded to them in your brief. Are you having difficulties with the Department of Employment? In the last couple of years they have been directed by the government to reduce expenditures and are trying to cut back on outreach programs.

**Mrs. Penner:** No. We have had good support from the Department of Employment and Immigration even though we would always like it to be more. This has come not only from the outreach department for we have had counsellors from the Public Service seconded to one of our offices also. Currently our support from the department is increasing as we are expanding into other areas. So certainly it could always be more but I do indeed have to say that we have had good support from the federal government in that respect.

**Mr. Orlikow:** You state pretty emphatically the fact that your organization like many others to a large extent tries to help young people who just have not finished high school. Consequently, they are cut off from a very large percentage of either the formal training programs at the community colleges or the apprenticeship programs. In the last five or six years there have been steady, relentless cutbacks of about 20 per cent a year in the amount of money and in the number of seats purchased in various institutions by the Department of Employment for basic education and basic skill training and so on. Have you seen that, and is that the kind of thing you would think is a mistake?

• 1530

**Mrs. Penner:** I do think it is a mistake, but it does not affect our target group that much because, no matter how many programs there are, most of them cannot get into those programs which require Grade 10, and some of them require Grade 12.

**Mr. Orlikow:** No, no. My point is that the basic education programs that the department funded some years ago, and which have been cut back, were to bring people up to a standard where they could get into these skilled programs.

[Traduction]

**Le président:** Merci. Nous apprécions ce genre de remarque de la part de votre association. Vous avez dit que vous alliez nous envoyer un exposé et comme nous l'avons dit aux participants des autres groupes, nous le ferons figurer en annexe de notre procès-verbal. En fait, doit-on comprendre que vous aimeriez qu'on fasse plus souvent appel à votre organisme parce que vous détenez la solution aux difficultés causées par le chômage.

**M. Owen:** Nous pensons que vous devriez faire appel plus souvent à notre organisme mais non pas parce que nous connaissons une panacée en matière d'emploi. Cependant, nous avons de l'expérience dans le domaine qui s'est avérée être précieuse.

**Le président:** Merci. Je donne la parole à M. Orlikow.

**M. Orlikow:** Pourriez-vous nous dire si vous éprouvez des difficultés autres que celles de la durée et de la fréquence des négociations avec le gouvernement pour obtenir des crédits ce dont vous nous avez parlé. Avez-vous eu des difficultés avec le ministère de l'Emploi? Au cours des dernières années, le ministère a reçu la consigne du gouvernement de réduire les dépenses et d'essayer de diminuer les crédits des programmes d'Extension.

**Mme Penner:** Non. Le ministère de l'Emploi et de l'Immigration nous a fourni un bon appui quoique nous aimerions toujours recevoir un peu plus. Cet appui nous est venu non seulement des services d'Extension mais aussi de la Fonction publique qui a détaché dans nos services des conseillers. Actuellement, le ministère augmente son appui, car nous prenons de l'expansion. Je dois dire que le gouvernement fédéral nous a bien aidé même si nous sommes toujours prêts à en accepter plus.

**M. Orlikow:** Vous insistez pas mal sur le fait que votre organisme comme bien d'autres essaie surtout d'aider les jeunes qui n'ont pas fini leurs études secondaires. En conséquence, ils ne peuvent pas profiter d'une très grande partie des programmes de formation officiels des collèges communautaires ou des programmes d'apprentissage. Depuis cinq ou six ans, on effectue des coupures régulières et imitoyables d'environ 20 p. 100 par année dans les fonds et le nombre de sièges de formation de base et de préparation fondamentale à l'emploi achetés par le ministère de l'Emploi dans divers établissements. Vous en êtes-vous rendu compte et considérez-vous cela comme une erreur?

**Mme Penner:** J'estime qu'il s'agit d'une erreur, mais elle n'affecte pas beaucoup notre groupe-cible parce que peu importe le nombre des programmes, la plupart des jeunes ne peuvent pas s'inscrire à ces programmes qui exigent une dixième année. Certains exigent même une douzième année.

**M. Orlikow:** Non. Ce que je veux dire, c'est que les programmes de formation de base que le ministère finançait il y a quelques années et qui ont été éliminés servaient à amener les gens à un niveau leur permettant de s'inscrire à ces programmes spécialisés.

[Text]

**Mrs. Penner:** You mean the upgrading?

**Mr. Orlikow:** Yes.

**Mrs. Penner:** We utilize the upgrading. We have not found that the reductions have prevented anybody who was eligible from taking the program. If we were dealing with a much larger group I am sure we would notice that more, and certainly we are not in favour of having good programs reduced. They should be more available to people, but the point is that most of the young unemployed people do not qualify for these programs even if there are a lot of programs.

**Mr. Orlikow:** The program I am talking about that has been reduced almost every year is the basic training for skill development which was precisely for those people who had not achieved Grade 10 or Grade 12 to make up their deficiency so they could then get into the programs that are established and are working.

Can we spend a little time on the question of allowances? I have the feeling that people in Ottawa who design these programs, make the recommendations and make the decisions about these things do not often get down to the grass roots and see that the young people, the women, or anybody else who is going to take the course, are given enough help so that they can attend. You talked, I think, about the \$20 a week. Can you give us some illustrations from some of the cases you see as to who would want to take the courses and what they would need?

**Mrs. Penner:** There is hardly anybody that comes to our service who, if they are living at home—and the \$20 a week applies to those living at home—can afford to do this. You would have to have a family who can support you in order to take this course at \$20 a week because your car fare alone will eat up the \$20 a week. So, any of the young people we see who would like to take these courses are just eliminated, and we have had quite a reduction for that reason, regardless of how many seats are available. As soon as they are told that it is \$20 a week, they are just eliminated from that program.

**The Chairman:** Could they get unemployment insurance?

**Mrs. Penner:** Most of these young people do not have unemployment insurance. They have either not ever worked at all or have worked at short-term jobs and therefore do not qualify for the subsidy they would get from unemployment insurance.

**The Chairman:** What about social welfare?

**Mrs. Penner:** We have not been able to arrange that. So, they are eliminated from the good programs, and as is stated in our brief, there are a lot of these programs we would not encourage any person to get into. I will give you one example—the nursery aid course, which is a 16-week course. Even if a person could afford to take that course, he or she is coming out into a labour market where people have two years community college or four years community college in day care, they have their required certificate. The only job that a person could get in day care from this form of course, is a minimum-

[Translation]

**Mme Penner:** Vous voulez parler du recyclage?

**M. Orlikow:** En effet.

**Mme Penner:** Nous avons recours au recyclage. Nous ne croyons pas que les coupures aient empêché quiconque était admissible de suivre le programme. S'il était question d'un groupe beaucoup plus large, je suis persuadé que nous nous en ressentirions davantage. Nous ne sommes certes pas en faveur de la réduction des bons programmes. Ils devraient être plus facilement accessibles à la population, mais il reste que la plupart des jeunes chômeurs ne sont pas admissibles à ces programmes même s'il y en a beaucoup.

**M. Orlikow:** Le programme dont je parle et qui a été victime de coupures à presque chaque année est le programme de préparation fondamentale à l'emploi, destiné précisément aux gens qui n'avaient pas fait leur dixième ou leur douzième année. Ce programme leur permettait de combler leurs lacunes et de s'inscrire aux programmes établis qui fonctionnent bien.

Pouvons-nous consacrer quelques minutes à la question des allocations? Je crois que les fonctionnaires d'Ottawa qui conçoivent ces programmes, présentent les recommandations et prennent les décisions ne vont pas souvent sur place pour s'assurer que les jeunes, les femmes ou les autres personnes qui vont suivre le cours reçoivent suffisamment d'aide pour pouvoir le faire. Vous avez parlé, je crois, des \$20 par semaine. Pourriez-vous nous donner quelques exemples, tirés de cas que vous connaissez, de personnes qui voudraient suivre des cours et de ce dont elles auraient besoin?

**Mme Penner:** Parmi ceux qui se présentent à notre service, il n'y a à peu près personne qui, vivant à la maison—et les \$20 par semaine s'appliquent à ceux qui vivent à la maison—en ait les moyens. Il vous faut une famille qui subvienne à vos besoins pour que vous puissiez suivre le cours à \$20 par semaine, car vos frais de transport absorberont à eux seuls ces \$20. C'est pourquoi les jeunes qui voudraient suivre ces cours sont tout simplement éliminés. Il y a eu une importante réduction pour cette raison, peu importe le nombre de sièges disponibles. Dès qu'on leur dit qu'on leur accordera \$20 par semaine, ils sont tout simplement éliminés du programme.

**Le président:** Pourraient-ils recevoir des prestations d'assurance-chômage?

**Mme Penner:** La plupart de ces jeunes n'ont pas d'assurance-chômage. Ou bien ils n'ont pas travaillé du tout, ou bien ils ont occupé des emplois à court terme et ne sont donc pas admissibles aux prestations d'assurance-chômage.

**Le président:** Et le bien-être social?

**Mme Penner:** Nous n'avons pu arranger cela. Ils n'ont donc pas accès aux bons programmes et, comme on le dit dans notre mémoire, il y a une foule de ces programmes vers lesquels nous n'orienterions personne. Je vais vous donner un exemple: le cours d'auxiliaire de garderie dure 16 semaines. Même si une personne avait les moyens de suivre ce cours, elle se retrouverait sur un marché du travail où les gens ont suivi un cours de garderie de jour d'une durée de deux ou quatre ans au collège communautaire. Ils possèdent le certificat éuis. Le seul travail que pourrait se trouver une personne qui aurait suivi un tel

*[Texte]*

wage job with absolutely no future. So we would not encourage any one to take that course.

• 1535

As I say, there is, I believe, a task force—I am not quite sure if it is yours—that is examining the CMITPs in the community colleges. There are some very excellent courses there, but not this one. There are some very excellent courses there. There are others that are pretty well useless. They are being looked at, that is fine. These short-term courses are useful for people. It does provide them with important skills to better themselves and we are all for that. But, as I say, the allowances are small that are paid to the people who need them the most. There are lots of people whose parents can pay for them to take a course whether it is \$300 or \$400, or the current university fees of something like \$900 a year. But we are not talking about those people. We are talking about the majority of people we see who are from low-income families and they are pretty well cut off from these courses at this rate of about \$20 a week.

There are other programs as well. I do not know whether you are concerned with them, but we have a very good provincial program for people entering the labour market for the first time—the Ontario Career Action program. We find that that is a very, very good program. But, again, it pays \$100 a week and only those people whose parents are still helping them can afford to do that with costs being what they are today. So, some of these programs are quite good but they are not realistic in terms of people being able to take advantage of them because of the allowances paid.

**Mr. Orlikow:** One last question if I could. You referred to the fact that many people who want to take apprenticeship training cannot find a company willing to train. That is true in many industries in which they do not have formal apprenticeship training courses. It has been proposed by the Canadian Labour Congress, amongst other, that we would develop our training system and pay for it by what they call a levy grant system. Employers would pay a levy—a tax, and then those who train people would be compensated for the cost of the training. Those who would not train, of course, would just pay the tax and would not get anything back for it. It would be an inducement to employers, a very large number of whom do not now train people. Have you given any consideration to that kind of thing or do you think it is beyond the scope of the work you are doing?

**Mrs. Penner:** I have not heard about that. I do not know if that is workable. There has been a lot said about employers not being willing to hire people. We find that a lot of employers do not even know what is available to them in the way of subsidies. Some of them that have taken advantage of the industrial training program have been a little disgruntled and dissatisfied because the workers who were sent to them did not

*[Traduction]*

cours d'auxiliaire de garderie serait bien entendu un travail au salaire minimum n'offrant absolument aucun avenir. Nous vivons ces cours.

Comme je le disais, il y a, sauf erreur, un groupe d'étude—je ne suis pas tout à fait sûre s'il s'agit du vôtre—qui étudie les programmes de formation industrielle de Main-d'œuvre Canada offerts dans les collèges communautaires. Ceux-ci offrent quelques excellents cours, mais celui-ci n'en est pas un. Les collèges offrent d'excellents cours, mais il y en a d'autres qui sont à peu près inutiles. On étudie présentement la situation, ce qui est parfait. Ces cours à court terme sont utiles pour certaines personnes. Ils leur fournissent des connaissances importantes qui leur permettent de s'améliorer et nous sommes tous en faveur de cela. Je répète cependant que les allocations versées aux gens qui en ont le plus besoin sont minimales. Il y a une foule de gens à qui les parents peuvent payer un cours, qu'il coûte \$300 ou \$400, ou les frais actuels de scolarité à l'université, qui s'élèvent à environ \$900 par année. Nous ne parlons cependant pas de ces gens-là, mais plutôt de la majorité des gens qui proviennent de familles à faible revenu et à qui cette allocation d'environ \$20 par semaine interdit à peu près toute possibilité de suivre ces cours.

Il y a d'autres programmes. Je ne sais pas si vous les étudiez, mais nous avons un excellent programme provincial à l'intention des personnes qui arrivent sur le marché du travail pour la première fois, le programme Action Carrières de l'Ontario. Nous constatons qu'il s'agit d'un excellent programme. L'allocation est cependant de \$100 par semaine et seules les personnes qui bénéficient de l'aide de parents ont les moyens de suivre ce cours, compte tenu du coût de la vie actuel. Certains de ces programmes sont excellents, mais ils ne tiennent pas compte de la réalité, car les allocations accordées ne permettent pas aux gens d'en profiter.

**M. Orlikow:** Une dernière question, si vous me le permettez. Vous avez dit qu'un grand nombre de personnes qui voudraient suivre des cours d'apprentissage sont incapables de trouver une compagnie disposée à les former. C'est vrai dans un grand nombre d'industries où il n'y a pas de cours officiel d'apprentissage. Le Congrès du travail du Canada a proposé, notamment, que nous développions notre système de formation que nous pourrions subventionner au moyen de ce qu'il appelle un système de taxes et de subventions. Les employeurs paieraient une taxe, puis ceux qui formeraient des apprentis seraient indemnisés du coût de la formation. Ceux qui ne formeraient pas d'apprentis paieraient tout simplement la taxe et n'auraient rien en retour. Cela constituerait un stimulant pour les employeurs dont un grand nombre ne forment personne à l'heure actuelle. Avez-vous envisagé ce genre de possibilité ou croyez-vous que cela dépasse la portée de votre travail?

**Mme Penner:** Je n'ai pas entendu parler de cela. Je ne sais pas si ce serait pratique. On a dit bien des choses au sujet des employeurs qui ne veulent pas embaucher des gens. Nous constatons que beaucoup d'employeurs ne sont même pas au courant des subventions disponibles. Certains de ceux qui ont profité du programme de formation dans l'industrie ont été un peu déçus et mécontents parce que les travailleurs qui leur



*[Text]*

last on the job and that sort of thing. So, I cannot really respond to your question, Mr. Orlikow. I have never heard of that approach, but I do think that more employers need people who are willing to train people, provided they have some assurances that they are getting people who are suited. I think that is awfully important because they too go to a lot of expense to train people on a certain machine, and even if they are reimbursed, if these people all leave and they have to start all over again, they are not going to be too anxious to do it the next time. So we did stress quite a bit the importance of adequate vocational counselling. There is just an enormous need for improvement in this area and for a lot of reasons that I would not go into right now. But we could consider it more in our brief.

• 1540

The vocational counselling in our secondary school system does not really address itself to the question you are concerned about. It is not that kind of counselling whatsoever when one or two counsellors in a school of 1,000 kids try to give that board any meaning in terms of helping people to define realistic occupational goals. There is just tremendous inadequacy in this area. As we were trying to say and emphasize, there are just so many young people who, for whatever reasons, have not made it academically but do have in some cases much better than average manual, finger, motor co-ordination and all the different important aspects to performing successfully at a trade.

I will tell you that the target group we deal with, which is some 10,000 people over the past 10 years, although they have a very low level of education, in testing they pretty well obtain results as would any section of the population. Most of them are in the average range. Some of them are quite low, but there are many people who are well above average and yet with just perhaps a grade 8 or grade 9 education. So what we are saying is that this potential under the present setup is being lost to a very great degree.

Here you and everybody else is talking about the fact that we are facing shortages but here is a large group of people who are being written off as the losers in our society. We know that there is about one million unemployed, and I am sure that as you are studying this bill you would realize that out of the total unemployed young people between the ages of 14 and 24 only 5 per cent of those are university graduates. You hear a lot about P.H.D.s driving taxis, but only 5 per cent of those are university graduates. Only 15 per cent of them have a secondary school education. So the bulk of the unemployed we are all so concerned about are the people whom we have been addressing in our service and in this brief, and unless we make some very, very substantial changes in giving these kids better opportunities than in the past we are just going to perpetuate the situation.

*[Translation]*

étaient envoyés ne restaient pas au travail et ainsi de suite. Je ne puis donc répondre à votre question, monsieur Orlikow. Je n'ai jamais entendu parler de cette approche, mais je crois qu'un nombre croissant d'employeurs ont besoin de personnes disposées à former des apprentis à condition d'avoir certaines assurances d'obtenir des candidats convenables. C'est extrêmement important parce que les employeurs investissent des sommes énormes pour former des apprentis sur une certaine machine. Même s'ils sont remboursés, si tous les apprentis partent et si les employeurs doivent repartir de zéro, ils ne seront pas très disposés à répéter l'expérience. C'est pourquoi nous avons insisté considérablement sur l'importance d'une orientation professionnelle adéquate. D'énormes améliorations s'imposent dans ce domaine pour une foule de raisons que je n'aborderai pas maintenant. Nous pourrions cependant en parler davantage dans notre mémoire.

L'orientation professionnelle qui se fait dans nos écoles secondaires n'est pas vraiment axée sur la question qui vous intéresse. Il ne s'agit pas du tout de ce genre d'orientation lorsqu'un ou deux orienteurs dans une école de 1000 élèves essaient d'aider ceux-ci à se fixer des objectifs professionnels réalistes. Il y a tout simplement d'énormes lacunes dans ce domaine. Nous nous sommes efforcés d'insister sur le fait qu'il y a tout simplement trop de jeunes qui, pour toutes sortes de raisons, n'ont pas réussi sur le plan scolaire mais qui, dans certains cas, possèdent une coordination motrice et une dextérité manuelle supérieures à la moyenne ainsi que toutes les diverses qualités importantes nécessaires pour réussir dans un métier.

Le groupe-cible qui nous intéresse représente 10 000 personnes au cours des 10 dernières années. Même si ces personnes possèdent une instruction très limitée, les résultats qu'elles obtiennent lors des tests qu'elles subissent sont représentatifs d'à peu près n'importe quel segment de la population. La plupart sont dans la moyenne. Certains sont assez faibles, mais il y en a beaucoup qui sont très au-dessus de la moyenne mais qui ne possèdent peut-être qu'une huitième ou une neuvième année. Ce qui veut dire que l'on perd en grande partie ce potentiel dans le système actuel.

A peu près tout le monde parle des pénuries auxquelles nous faisons face, mais nous avons ici un important groupe de personnes que l'on met de côté en les qualifiant de perdantes. Nous savons qu'il y a environ un million de chômeurs et je suis persuadée que durant l'étude de ce projet de loi, vous allez vous rendre compte que les diplômés d'université ne représentent que 5 p. 100 du total des jeunes chômeurs de 14 à 24 ans. On entend beaucoup parler de chauffeurs de taxi possédant un doctorat, mais seulement 5 p. 100 des jeunes chômeurs sont diplômés d'université. Les diplômés du niveau secondaire ne représentent que 15 p. 100 de ce total. Le gros des chômeurs qui nous intéressent est donc constitué de personnes vers lesquelles nous axons nos services et dont nous avons parlé dans notre mémoire. Si l'on ne procède pas à des changements très importants afin d'offrir à ces jeunes de meilleures chances que par le passé, nous allons tout simplement perpétuer la situation.

*[Texte]*

**Mr. Owen:** The point is that they are securing jobs, that they are performing well and that they are staying on those jobs, but they are continually occupying the unskilled, lower earning level positions when potentially they could be doing much better.

**The Chairman:** You have expressed your views very clearly and very eloquently. We thank you very much for your important contribution. It will help us to prepare our report for the end of June. Thank you very much for your presence before our task force.

• 1545

Now I will invite Mr. Ronald Allain representing Local 793 of the International Union of Operation Engineers. Mr. Allain, welcome.

**Mr. Ronald Allain (Business Representative, Local 793, International Union of Operating Engineers):** Thank you very much.

**The Chairman:** I realize your brief is quite long so I will suggest you make a summary and we could agree to produce your brief as an appendix to our proceedings. If you want to use your 15 minutes time to make a summary it will be helpful for our committee because we have two or three more witnesses and we have to leave around 4.30 p.m.

**Mr. Allain:** Although this brief feels pretty big, there is another brief inside it so there are comments at the first of it and comments at the end that I would like to read. There is a training program in here which it is not necessary to read.

**The Chairman:** Okay.

**Mr. Allain:** You can have a look at that in your own time. We would like it in the minutes, of course, but it is just the beginning and the ending I will be reading to you. Would you like me to go ahead?

**The Chairman:** Yes.

**Mr. Allain:** I might just add before I start that the Business Manager of Local 793, Joe Kennedy, is due here momentarily. He will be able to answer some of the questions afterwards, so hopefully he will arrive in time.

The associations we represent here today are as follows: the Ontario Erectors Association; Metropolitan Toronto Sewer and Watermain Association; Crane Rental Association of Ontario; Toronto and District Excavators Association; Windsor Heavy Construction Association; The Construction Safety Association of Ontario; The International Union of Operating Engineers, Local 793; The Toronto Construction Association; and the Labour Relations Bureau of the Ontario General Contractors Association. We certainly appreciate this opportunity to appear before the Special Committee on Employment Opportunities for the '80s and hope that our comments here today on the heavy equipment operation for the construction industry in the Province of Ontario will assist you in the task before you.

*[Traduction]*

**M. Owen:** Le fait est qu'ils se trouvent un emploi, qu'ils donnent un bon rendement et qu'ils conservent ces emplois, mais ils occupent constamment des postes non qualifiés qui paient peu alors qu'ils pourraient faire beaucoup mieux.

**Le président:** Vous vous êtes exprimé de façon très claire et très éloquente. Nous vous remercions beaucoup de votre importante contribution. Cela nous aidera à préparer notre rapport pour la fin de juin. Je vous remercie beaucoup de votre intervention.

Je vais maintenant inviter M. Ronald Allain, représentant la section locale 793 de l'Union internationale des opérateurs de machines lourdes. Bienvenue, monsieur Allain.

**M. Ronald Allain (chargé d'affaires, section locale 793, Union internationale des opérateurs de machines lourdes):** Je vous remercie beaucoup.

**Le président:** Votre mémoire est très long. Je vous suggère donc de le résumer et nous pourrions l'imprimer en appendice à nos délibérations. Si vous voulez utiliser vos 15 minutes pour résumer votre mémoire, cela nous sera utile parce que nous avons deux ou trois autres témoins et que nous devons partir vers 16 h 30.

**M. Allain:** Cet exposé semble assez volumineux, mais il contient un autre mémoire et j'aimerais donc vous lire quelques observations du début et de la fin du texte. Le mémoire contient un programme de formation qu'il n'est pas nécessaire de lire.

**Le président:** Très bien.

**M. Allain:** Vous pourriez y jeter un coup d'œil lorsque vous en aurez le temps. Nous aimerions bien sûr qu'il soit versé au compte rendu, mais je vais vous lire seulement le début et la fin. Voulez-vous que je commence?

**Le président:** Allez-y.

**M. Allain:** Avant de commencer, permettez-moi d'ajouter que le gérant d'affaires de la section locale 793, M. Joe Kennedy, devrait arriver dans quelques minutes. Il pourra répondre à certaines de vos questions et j'espère donc qu'il arrivera à temps.

Les associations que nous représentons ici sont les suivantes: l'Ontario Erectors Association; la Metropolitan Toronto Sewer and Watermain Association; la Crane Rental Association of Ontario; la Toronto and District Excavators Association; la Windsor Heavy Construction Association; l'Association pour la sécurité dans la construction de l'Ontario; l'Union internationale des opérateurs de machines lourdes, section locale 793; la Toronto Construction Association et le Bureau des relations de travail de l'Ontario General Contractors Association. Nous vous remercions beaucoup de nous avoir permis de comparaître devant le Comité spécial des perspectives d'emploi pour les années 1980. Nous espérons que les commentaires que nous ferons ici aujourd'hui au sujet de l'utilisation des machines lourdes dans l'industrie de la construction de l'Ontario vous aideront dans votre travail.

## [Text]

The people we are representing here today have realized for some years the need for proper training of heavy equipment operators and have been attempting to get the provincial government to move in this direction since 1971. We have the vehicle and the expertise to train an industry that has never had a training program before in Ontario. Such training will provide transferability of skills across Canada as the need arises.

I would like to tell you about the International Union of Operating Engineers, Local 793, the union that represents 10,000 heavy equipment operators in the province of Ontario. We are in our 62nd year as a chartered union. Our head office is in Toronto with 12 district offices throughout the province. While the province is not wholly organized, we do represent contractors who do by far the largest dollar volume of construction work in Ontario.

• 1550

These operators have had no formal training. The cost of a piece of heavy equipment starts at approximately \$50,000 up to \$1 million and the people who operate this equipment have learned their trade by trial and error and at the expense of dead and maimed workers. Between 1969 and 1978 in the Province of Ontario there were 429 people killed in the construction industry. Of these, 240, or 56 per cent, were directly related to construction equipment and 151, or 35 per cent, of these deaths can be directly related to the type of equipment we are speaking of today.

Operators seem to start in the construction industry with little or no knowledge of heavy equipment. The employer also operates on trial and error. If an operator does not make out, he is simply laid off, free to vest his inexperience on other employers.

Gentlemen, as statistics show, a piece of heavy equipment in inexperienced hands is lethal. If a person does make it with a contractor, he will no doubt never have a chance to improve his skills by learning to operate other pieces of equipment or keep abreast of the ever-increasing changes as heavy equipment becomes more and more sophisticated. I cannot speak for the other trades in the construction industry, but I can tell you on behalf of both labour and management that we do not have a training or updating program for our people. This, gentlemen, is why we are here today: to try to explain what has happened in the past and what is happening now and possibly to help these proceedings come back with recommendations that will help the people already in the industry upgrade themselves and provide a training program for young people wishing to enter the construction industry as heavy equipment operators.

The blame for the limited skills of heavy equipment operators and the lack of any training programs must be on labour for not pushing for training funds from the employers and not lobbying the government to supply the proper training facilities.

## [Translation]

Il y a quelques années que les gens que nous représentons ici aujourd'hui ont réalisé qu'il fallait former les opérateurs de machines lourdes. Ils essaient depuis 1971 d'amener le gouvernement provincial à agir en ce sens. Nous avons les moyens et l'expérience nécessaires pour offrir de la formation dans une industrie qui n'a jamais eu de programme de formation en Ontario. Cette formation permettra la mobilité des compétences à travers le Canada selon les besoins.

J'aimerais vous dire quelques mots de l'Union internationale des opérateurs de machines lourdes, section locale 793, syndicat qui représente 10 000 opérateurs de machines lourdes en Ontario. Notre syndicat a reçu sa charte il y a 62 ans. Notre siège social est à Toronto et nous avons 12 bureaux de district à travers la province. La province n'est pas syndiquée au complet, mais nous représentons cependant les entrepreneurs de l'Ontario qui font le plus gros volume de travaux de construction.

Ces opérateurs n'ont aucune formation officielle. Le coût d'une machine peut varier de \$50 000 environ jusqu'à un million de dollars. Les opérateurs de ces machines ont appris leur métier sur le tas et à travers les morts et les blessures. Entre 1969 et 1978, 429 travailleurs de la construction ont été tués en Ontario. Parmi ces morts, 240, soit 56 p. 100, étaient liés directement au matériel de construction et 151, ou 35 p. 100, peuvent être reliés directement au genre de machine dont nous parlons aujourd'hui.

Les opérateurs de machines lourdes semblent se lancer dans l'industrie de la construction avec une connaissance minime ou nulle de leur machine. L'employeur travaille aussi d'une façon empirique. Si un opérateur ne réussit pas, il est tout simplement mis à pied et libre d'imposer son inexpérience à d'autres employeurs.

Messieurs, comme l'indiquent les statistiques, une machine lourde est un outil mortel entre des mains inexpérimentées. Si une personne réussit chez un entrepreneur, elle n'aura sans aucun doute jamais la chance d'améliorer ses connaissances en apprenant à conduire d'autres machines, ou de se tenir au courant des changements toujours plus importants qui se produisent à mesure que la machinerie lourde devient de plus en plus complexe. Je ne puis me prononcer pour les autres métiers de l'industrie de la construction, mais je puis vous dire au nom des travailleurs et des employeurs que nous n'avons pas de programme de formation ou de recyclage pour nos travailleurs. Voilà pourquoi, messieurs, nous sommes ici aujourd'hui: Nous voulons essayer de vous expliquer ce qui s'est produit dans le passé et ce qui se passe maintenant. Nous voulons vous aider à présenter des recommandations qui aideront les travailleurs de l'industrie à se recycler et qui permettront d'offrir un programme de formation aux jeunes qui veulent devenir opérateurs de machines lourdes dans l'industrie de la construction.

Si les opérateurs de machines lourdes possèdent des connaissances limitées et s'il n'y a pas de programme de formation, il faut le reprocher aux travailleurs qui n'ont pas insisté pour obtenir des fonds de formation de leurs employeurs et qui n'ont



## [Texte]

ties and programs, and on employers for their greed and lack of foresight in realizing the need for training programs in their industry for the future. We have employers asking their employees not to retire as the younger generation lack the skills to be highly productive.

Having said all that, let me tell you now that hopefully labour and management have realized their past mistakes and now have training fund contributions in their collective agreements. Also let me say that labour and management have a committee and we have a training program set up for heavy equipment operators. This is a three-year course, 2,000 hours per year. The training is done on the job, working with the contractor. Also, the apprentice must go two nights a week to night school and take one week full time every two months at a heavy equipment school for both classroom and hands-on training. At the end of three years, or when the person has completed his 6,000 hours, he will be fully qualified on many pieces of equipment, will fit into the work force for many years to come and will be able to move freely from one employer to another, not only in Ontario but throughout Canada.

On November 23, 1980, Bill McIntosh and I visited the head office of the International Union of Operating Engineers in Washington, D.C. We spent two days there studying their program and on the third day, we went to their heavy equipment school in Baltimore, which has been in operation for 15 years.

The two days at the head office were spent in going over the three-year program that we are proposing, and I would like to give you a bit of history of how this program came into being. For the last 30 years throughout the U.S.A. and different local unions of the IUOE, each have had their own training program. In 1972, the International set up a committee and combined all of these programs using the best of each, along with knowledge obtained from Great Britain. The finest heavy equipment people from both labour and management in the U.S.A. have put into this three-year program literally thousands of years of knowledge and experience. This program is a government approved apprenticeship plan with most of the trial and error removed; quite a feat for a new plan to step into. This program is broken down on an hour-by-hour basis for the entire 6,000 hours.

I believe you will appreciate the enthusiasm that both labour and management share for the heavy equipment sector of the construction industry in the 1980s.

## [Traduction]

pas fait de démarches auprès du gouvernement pour lui demander de fournir des installations et des programmes de formation appropriés. Il faut aussi reprocher aux employeurs leur appât du gain et la myopie dont ils ont fait preuve en ne réalisant pas que leur industrie avait besoin de programmes de formation pour l'avenir. Il y a des employeurs qui demandent à leurs employés de ne pas prendre leur retraite car les jeunes travailleurs ne possèdent pas les connaissances nécessaires pour être très productifs.

Cela étant dit, permettez-moi d'ajouter que nous espérons que les travailleurs et les employeurs se sont rendu compte de leurs erreurs passées et que les conventions collectives prévoient maintenant des contributions au fonds de formation. Permettez-moi d'ajouter qu'il y a un comité patronal-ouvrier et que nous avons un programme de formation à l'intention des opérateurs de machines lourdes. Il s'agit d'un cours de trois ans comportant 2,000 heures par année. La formation se fait sur le tas, l'apprenti travaillant chez un entrepreneur. L'apprenti doit en outre suivre des cours du soir à raison de deux soirs par semaine et suivre une semaine de cours à plein temps à tous les deux mois dans une école de formation d'opérateurs de machines lourdes qui lui offre des cours en classe et des exercices pratiques. A la fin des trois ans, ou lorsque l'apprenti aura terminé ses 6,000 heures, il sera entièrement qualifié pour conduire de nombreuses machines, il aura sa place dans la population active durant bien des années à venir et sera libre de passer d'un employeur à un autre, non seulement en Ontario, mais à travers le Canada.

Le 23 novembre 1980, Bill McIntosh et moi-même avons visité le siège social de l'Union internationale des opérateurs de machines lourdes à Washington (D.C.). Nous y avons passé deux jours à étudier leur programme. Le troisième jour, nous nous sommes rendus à Baltimore, à l'école de formation d'opérateurs de machines lourdes, créée il y a 15 ans.

Au cours des deux jours que nous avons passés au siège social, nous avons étudié le programme de trois ans que nous proposons. J'aimerais vous faire un bref historique de la création de ce programme. Au cours des 30 dernières années, diverses sections locales de l'Union internationale des opérateurs de machines lourdes avaient leur propre programme de formation. En 1972, l'union internationale a créé un comité qui a mis en commun les meilleurs éléments de tous ces programmes ainsi que des connaissances obtenues de la Grande-Bretagne. Les meilleurs spécialistes de la machinerie lourde, tant des employeurs que des travailleurs des États-Unis, ont apporté à ce programme de trois ans des milliers d'années de connaissances et d'expérience. Ce programme d'apprentissage est approuvé par le gouvernement et n'a rien d'empirique. C'est toute une réussite pour un nouveau programme. Celui-ci est réparti heure par heure sur toute la durée des 6,000 heures.

Vous comprendrez l'enthousiasme que manifestent les travailleurs et les employeurs à l'égard du secteur de la machinerie lourde de l'industrie de la construction au cours des années 1980.

## [Text]

Another good thing about this program is that anyone who is presently in the industry with limited skills can be tested to determine his present skills level and then fit into the program at that level. This type of upgrading for people already in the industry is badly needed. In your previous minutes, the question has been asked, "Will the union work with the employers in regard to rates and conditions for persons receiving on-the-job training?" The answer is yes. We already had wage scales set up in our provincial agreements for first-, second-, and third-year trainees.

Sheridan Colleges. This school has been in operation for ten years and was started with the help and approval of the ORBA. The intent of the school was to turn out heavy equipment operators in six weeks, what is known by management and labour as six-week wonders.

I would like to explain to you how the present college works. People apply through their local manpower office for courses that are available at the college on a first come, first served basis. What I mean by this is that when a baker or a candlestick maker is out of work and is not eligible for UIC benefits, he then applies for the heavy equipment course at Sheridan College and goes on manpower allowances, plus whatever travel and board allowances he or she may be entitled to. They are only filling in time until they can find employment in their original line of work. Of course, there is always the exception.

Young people who do take these heavy equipment courses and are sincerely interested in becoming heavy equipment operators have very little chance because very few contractors will hire them. Over the years, we have on occasion tried to send Sheridan College graduates to our contractors at a greatly reduced rate, only to have them sent back with a bitter taste left in the mouths of both the contractors and the unions. The Sheridan College training school, as it is presently structured, is next to useless. There is no proper follow-up of the graduates to see how many of the students stay in the heavy equipment field and I do not think they can prove that 10 per cent of their graduates remain at the trade. This is an awful waste of government funding.

We have just explained what is wrong with this system and now we would like to take this opportunity to explain how the government can spend their money and get a much higher percentage of the people they train to stay in the construction industry. The equipment used today in heavy construction in North America is getting more and more sophisticated every day and the rates of pay for these operators range from \$10 an hour to \$16 an hour.

• 1600

When a contractor wants to hire an operator to operate his equipment for the money he must pay, he certainly is entitled to an operator who can operate safely, efficiently and productively.

## [Translation]

Un autre avantage de ce programme, c'est que n'importe quel travailleur de l'industrie possédant des aptitudes limitées peut subir un test pour déterminer ses connaissances actuelles. Il peut ensuite entrer dans le programme au niveau approprié. Les travailleurs de l'industrie ont grandement besoin de ce genre de recyclage. Au cours de vos réunions antérieures, on s'est déjà demandé si les syndicats collaboreraient avec les employeurs en ce qui concerne le salaire et les conditions de travail des personnes bénéficiant de la formation sur le tas. La réponse est oui. Nous avons déjà déterminé, dans nos conventions provinciales, les échelles de salaire des apprentis de première, de deuxième et de troisième années.

Le Collège Sheridan existe depuis 10 ans et a été créé avec l'aide et l'approbation de l'ORBA. Le collège devait former des opérateurs de machines lourdes en six semaines. C'est ce que les employeurs et les travailleurs appellent les petites merveilles de six semaines.

J'aimerais vous expliquer le fonctionnement actuel du collège. Les intéressés demandent à leur bureau local de la main-d'œuvre de suivre les cours offerts au collège. Premier arrivé, premier servi. Ce que je veux dire par là, c'est que lorsqu'un boulanger ou un fabricant de chandelle est en chômage et n'est pas admissible aux prestations d'assurance-chômage, il demande alors à suivre le cours d'opérateur de machines lourdes offert au Collège Sheridan. Il reçoit des allocations de main-d'œuvre ainsi que des allocations de déplacement et de subsistance auxquelles il peut avoir droit. Ces apprentis ne font que tuer le temps en attendant de trouver du travail dans leur domaine d'origine. Bien sûr, il y a toujours des exceptions.

Les jeunes qui suivent ces cours et qui veulent vraiment devenir opérateurs de machines lourdes ont très peu de chance parce qu'il y a très peu d'entrepreneurs qui les embauchent. Au fil des ans, nous avons à l'occasion essayé d'envoyer des diplômés du Collège Sheridan à nos entrepreneurs. Malgré un salaire très réduit, les diplômés étaient renvoyés, ce qui suscitait l'amertume à la fois des entrepreneurs et des syndicats. Dans sa forme actuelle, l'école de formation du Collège Sheridan est à peu près inutile. On ne fait aucun suivi approprié des diplômés pour savoir combien demeurent dans le domaine de la machinerie lourde. Je ne crois pas que le collège puisse prouver que 10 p. 100 de ces diplômés demeurent dans le métier. Il s'agit là d'un gaspillage terrible des fonds du gouvernement.

Après avoir expliqué ce qui ne va pas dans ce système, nous aimerions maintenant profiter de l'occasion pour vous expliquer comment le gouvernement pourrait dépenser ses fonds et amener un pourcentage beaucoup plus élevé d'apprentis à demeurer dans l'industrie de la construction. Les machines utilisées présentement dans l'industrie de la construction lourde en Amérique du Nord deviennent de plus en plus compliquées et le salaire des opérateurs varie de \$10 à \$16 l'heure.

Lorsqu'un entrepreneur veut embaucher un opérateur de machines lourdes, compte tenu du salaire qu'il doit payer, il a certes droit d'espérer avoir un opérateur sûr, efficace et productif.

## [Texte]

Both labour and management now realize the tremendous need in the construction industry for a proper training program. In our agreements throughout the province we have set up training fund contributions which at this time are totally inadequate, two cents per hour. Further to that we have set up a joint advisory committee with two co-chairmen, one from labour and one from management. These two men have set up a three-year program of 2,000 hours per year for the earth moving industry.

This program includes on-the-job training plus hands on supervised training at a designated site two nights a week, at night school, or on Saturdays, depending on the area of the province. It also includes one full week at school once every two months. The committee has complete details of this three-year program broken down on an hour-by-hour basis.

This program is not only for new persons entering the work force but is also geared to retrain and upgrade persons already in industry who have limited or outdated skills. At the present time, due to the efforts of our industry's task force on operator training, the licensing of operating engineers—that is in the hoisting division in Ontario—is being significantly upgraded and the responsibility is being shifted from the Ministry of Consumer and Commercial Relations to the Ministry of Colleges and Universities. This group of labour and management is setting up a three-year program, as I have just explained, so future hoisting engineers will have proper training. The same type of progressive and responsible training should apply in the earth-moving sector also.

There are several avenues in which the government could assist this worthwhile and much needed endeavour. We could use existing facilities in the province, with the JAC hiring top tradesmen as instructors and all applicants going through the JAC. This would be the same procedure as is presently being done by the other trades such as sheet metal, plumbing, electricians and carpenters in the province. Arrangements would also have to be made to have classes set up in different locations for academic requirements.

There is another avenue that this panel should consider, and that is to grant this industry a minimum of 50 acres of land, if possible, with existing buildings within a 100-mile radius of Toronto and also with some further government funding to set up this program. Within a very short period of time, as training funds from the industry increase, we would hope that further government funding would not be necessary and a proper training program in an industry that so badly needs one will have been established.

The following nine pages are a brief we presented to Canada Manpower on December 11, 1980, which they are presently studying as we are trying to get them to change their present structure of turning out in six to 12 weeks heavy-equipment

## [Traduction]

Employeurs et employés réalisent maintenant combien l'industrie de la construction a besoin d'un programme de formation approprié. Dans les conventions que nous avons signées à travers la province, nous avons prévu des contributions à des fonds de formation. A l'heure actuelle, celles-ci sont tout à fait insuffisantes à deux cents l'heure. Nous avons en outre créé un comité consultatif mixte présidé par deux coprésidents, dont un représente les travailleurs et l'autre, les employeurs. Les deux présidents ont créé, à l'intention de l'industrie du terrassement, un programme de trois ans comportant 2000 heures par année.

Ce programme comprend de la formation sur le tas ainsi qu'une formation pratique surveillée à un endroit désigné deux soirs par semaine, le soir ou les samedis, selon la région de la province. Il comprend aussi une semaine complète à l'école, une fois tous les deux mois. Le comité possède les détails complets, heure par heure, de ce programme de trois ans.

Ce programme ne s'adresse pas uniquement aux nouveaux arrivants sur le marché du travail. Il permet aussi le recyclage des travailleurs déjà dans l'industrie dont les connaissances sont limitées ou dépassées. A l'heure actuelle, grâce aux efforts du groupe d'étude de notre industrie sur la formation des opérateurs, l'autorisation des opérateurs de machines lourdes—c'est-à-dire dans la division du hissage en Ontario—est améliorée considérablement. La responsabilité du programme est en train de passer du ministère de la Consommation et des Relations commerciales au ministère des Collèges et des Universités. Constitué de représentants des employeurs et des employés, ce groupe est en train de préparer un programme de trois ans, comme je viens tout juste de vous l'expliquer, qui permettra aux futurs opérateurs d'appareils de levage d'avoir la formation appropriée. Le secteur du terrassement devrait lui aussi bénéficier du même genre de formation progressive et responsable.

Le gouvernement aurait plusieurs moyens d'aider cette entreprise utile et nécessaire. Nous pourrions utiliser des installations actuelles de la province. Le comité consultatif mixte pourrait embaucher les meilleurs hommes de métier comme professeurs et tous les candidats devraient passer par l'entremise du comité. On procéderait de la même façon que le font présentement les autres métiers comme les secteurs de la tilerie, de la plomberie, de l'électricité et de la menuiserie. Il faudrait aussi s'organiser pour offrir à différents endroits les cours relatifs aux exigences scolaires.

Il y a un autre moyen que votre comité devrait étudier. Il faudrait accorder à l'industrie un terrain d'au moins 50 acres, comportant des bâtiments, si possible, dans un rayon de 100 milles de Toronto. Il faudrait en outre d'autres subventions gouvernementales pour créer ce programme. A mesure que le fonds de formation de l'industrie grossira, nous espérons que nous n'aurons plus besoin d'autres subventions du gouvernement et que l'on aura réussi à créer un programme de formation approprié dans une industrie qui en a tellement besoin.

Les neuf pages qui suivent représentent le mémoire que nous avons présenté à Main-d'œuvre Canada le 11 décembre 1980. Le ministère étudie présentement cet exposé, car nous essayons de l'amener à modifier ses cours actuels qui forment, en six à



*[Text]*

operators who we believe do not stay in the construction industry. However, if a trainee is truly interested in pursuing this line of work as a career, he or she finds it most difficult to obtain employment because he does not have any qualifications.

Yes, gentlemen, there is a stigma in coming from a community college. Make no mistake. The people running these community colleges have one primary interest, to fill their allotted number of seats, and it matters not with whom. Sheridan College is the heavy equipment school that we are referring to. When it first opened we thought this was our opportunity to assist the industry, but we finally gave up. In 1980 we again tried to get some co-operation. We have been able to set up only one upgrading course this year and that is the pipeline industry which is tightly controlled by labour and management.

We presented this brief on December 11, 1980, and we told by Mr. Harry Whitham of the Ministry of Colleges and Universities of the Province of Ontario that careful study had been given to our proposal and that this study would take some length of time. Another comment he made was, "Government funding then government control". This type of attitude has kept us at a standstill for too many years. What this industry needs is to train the proper people for the proper jobs with government co-operation. We have over 200 applicants waiting in line, young men and women, who need proper training.

• 1605

Now, gentlemen, the brief that we have submitted, there is no need for me to read that. I believe if we turn over . . .

**The Chairman:** I do not want to intervene, but you have used more than the usual time, and if you want to have some questions from the members of the task force you will have to limit yourself because we have two other witnesses waiting behind you.

**Mr. Allain:** Okay. For the remainder of this brief, from page 25 on, we have taken some quotes from the previous minutes. There are some that we agree with and some that we do not, and perhaps if you have any questions on those, without me reading them, we would certainly be glad to answer any questions you may have.

**The Chairman:** Your brief will be appended to our proceedings so there is no need to continue to read it.

**Mr. Allain:** Okay. At this time I would like to introduce the Business Manager of Local 793, Mr. Joe Kennedy.

**The Chairman:** Did you want to add something, sir, briefly?

**Mr. J. F. Kennedy (Business Manager, Local 793, International Union of Operating Engineers):** No. I will be prepared to answer questions.

**The Chairman:** Okay. In order to limit the question period, only my two colleagues will ask you some questions. First, I

*[Translation]*

doze semaines, des opérateurs de machines lourdes qui ne demeurent pas dans l'industrie de la construction. Cependant, si un apprenti veut vraiment faire carrière dans ce domaine, il a beaucoup de difficulté à trouver un emploi parce qu'il ne possède aucune qualification.

Il ne fait aucun doute, messieurs, que les diplômés d'un collège communautaire sont marqués. Les dirigeants de ces collèges ont un intérêt qui prime surtout, et c'est de remplir le nombre de sièges qui leur a été attribué, peu importe avec qui. Le Collège Sheridan est l'école de machinerie lourde dont nous parlons. Lorsqu'il a été créé, nous avons cru qu'il s'agissait là de notre chance d'aider l'industrie, mais nous avons fini par abandonner. En 1980, nous avons essayé de nouveau d'obtenir une certaine collaboration. Nous n'avons pu créer qu'un seul cours de recyclage cette année, et c'est dans le domaine des pipe-lines qui est contrôlé sévèrement par les employeurs et les employés.

Nous avons présenté ce mémoire le 11 décembre 1980 et monsieur Harry Whitham du ministère des Collèges et des Universités de l'Ontario nous a dit que l'on avait étudié attentivement notre proposition et que cette étude prendrait un peu de temps. Il a aussi ajouté que lorsque le gouvernement finance, il contrôle. Ce genre d'attitude nous paralyse depuis trop longtemps. Ce dont a besoin l'industrie, c'est de former les travailleurs appropriés en vue des emplois appropriés avec l'aide du gouvernement. Nous avons plus de 200 candidats des deux sexes qui attendent et ont besoin de la formation appropriée.

Il est inutile, messieurs, que je vous lise le mémoire que nous avons présenté. Si nous passons . . .

**Le président:** Je ne voudrais pas vous interrompre, mais vous avez pris plus de temps que d'habitude et si vous voulez répondre à des questions des membres du groupe d'étude, vous devrez limiter vos observations parce que nous avons deux autres témoins qui attendent.

**M. Allain:** Très bien. En ce qui concerne le reste du mémoire, à partir de la page 25, nous avons tiré quelques extraits des séances antérieures. Nous sommes d'accord avec certaines observations, mais pas avec d'autres. Si vous avez des questions à ce sujet, nous serons certes heureux d'y répondre.

**Le président:** Votre mémoire sera imprimé en appendice à nos délibérations. Il n'est donc pas nécessaire de continuer à le lire.

**M. Allain:** Très bien. J'aimerais maintenant vous présenter le gérant d'affaires de la section locale 793, monsieur Joe Kennedy.

**Le président:** Avez-vous quelques brèves observations à ajouter, monsieur?

**M. J. F. Kennedy (gérant d'affaires, section locale 793, Union internationale des opérateurs de machines lourdes):** Non. Je suis disposé à répondre à vos questions.

**Le président:** Très bien. Afin de limiter la période de question, seul mes deux collègues vous interrogeront. Je vais

## [Texte]

will call on Mr. Lonsdale who represents the riding of Timiskaming in Ontario.

**Mr. Lonsdale:** Thank you, Mr. Chairman. I only have one question and it is in relation to the training fund contributions that you made reference to on page 8 where you talk about the 2 cents per hour being inadequate. How is that training fund administered? First of all, who contributes to it, who decides what companies get the funding for training? Is it a contributory fund from employers and employees, or is it from employers and the unions themselves who contribute to it?

**Mr. Kennedy:** It was taken out of our last wage package. It was taken out of our total package and then put in as an employer contribution to the fund at 2 cents an hour. The fund is controlled by the joint committee of management and labour. At present, the funds have not risen to a great amount of money to start a training program. However, for instance, for the pipeline upgrading course at Sheridan College this year we are paying the expenses of the two instructors which amounts to \$3,000 this year.

**Mr. Lonsdale:** Is it 2 cents for every employee for every man-worked hour?

**Mr. Kennedy:** Yes.

**Mr. Lonsdale:** So, is it 2 cents off his cheque or on the part of the company for the number of hours an employee worked?

**Mr. Kennedy:** By the company.

**Mr. Lonsdale:** By the company, just the company contributes?

**Mr. Kennedy:** Yes, but I just want to make it clear that it was originally our money because we settled for \$1.98 in our last round of negotiations...

**Mr. Lonsdale:** Instead of \$2.00.

**Mr. Kennedy:** ... and we got \$1.96 in our package and 2 cents in our training fund.

**Mr. Lonsdale:** Okay, the employer contributes 2 cents. In essence it is from the employer but conceivably it would have come from the employee.

**Mr. Kennedy:** Yes, sir. If it had not gone there it would have gone into their wage package.

**Mr. Lonsdale:** Is that every employee in the construction industry?

**Mr. Kennedy:** No, we do not have it in all our agreements yet, but as our agreements come due we put that in.

**Mr. Lonsdale:** What do you conceive this project accumulating in funding for a year?

**Mr. Kennedy:** If all of our employers in the construction field were contributing, I would say that it might generate \$60,000 to \$70,000 in a year.

**Mr. Lonsdale:** And you would utilize that to pay for either instructors or for facilities to train people in individual areas?

## [Traduction]

d'abord donner la parole à monsieur Lonsdale qui représente la circonscription de Timiskaming (Ontario).

**M. Lonsdale:** Merci, monsieur le président. J'ai une seule question qui porte sur les contributions au fonds de formation dont vous avez parlé à la page 8. Vous avez dit que deux cents l'heure ne suffisaient pas. Comment est administré ce fonds de formation? Tout d'abord, qui y contribue, qui décide des compagnies qui reçoivent les subventions de formation? S'agit-il d'un fonds auquel contribuent les employeurs et les employés, ou bien les contributions proviennent-elles des employeurs et des syndicats?

**M. Kennedy:** Cela résulte de notre dernier règlement salarial. Cela fait partie du règlement global. Les employeurs versent une contribution de deux cents l'heure au fonds. Le fonds est contrôlé par le comité mixte patronal-ouvrier. A l'heure actuelle, nous n'avons pas beaucoup d'argent pour lancer un programme de formation. Cependant, en ce qui concerne par exemple le cours de recyclage de l'industrie du pipe-line offert cette année au Collège Sheridan, nous payons les dépenses des deux professeurs, ce qui représente \$3,000 cette année.

**M. Lonsdale:** S'agit-il de deux cents pour chaque employé et chaque heure-homme de travail?

**M. Kennedy:** En effet.

**M. Lonsdale:** S'agit-il de deux cents que l'on enlève sur le chèque de l'employé ou du montant que la compagnie paie pour le nombre d'heures travaillées par l'employé?

**M. Kennedy:** C'est la compagnie qui paie.

**M. Lonsdale:** La compagnie seulement qui contribue?

**M. Kennedy:** En effet, mais je voudrais préciser clairement qu'il s'agit au départ de notre argent parce que nous nous sommes entendus sur \$1.98 lors des dernières négociations...

**M. Lonsdale:** Au lieu de \$2.00.

**M. Kennedy:** ... et nous avons obtenu \$1.96 comme règlement salarial plus deux cents pour le fonds de formation.

**M. Lonsdale:** Très bien, l'employeur verse deux cents. Essentiellement, c'est l'employeur qui paie, mais cette contribution aurait très bien pu provenir des employés.

**M. Kennedy:** En effet. Si cet argent n'avait pas été consacré au fonds de formation, il aurait fait partie du règlement salarial.

**M. Lonsdale:** Cela s'applique-t-il à tous les employés de l'industrie de la construction?

**M. Kennedy:** Non, toutes nos conventions ne comportent pas cette disposition, mais nous l'y incluons à mesure qu'elles seront renégociées.

**M. Lonsdale:** Combien croyez-vous que ce fonds pourrait accumuler d'argent durant un an?

**M. Kennedy:** Si tous les employeurs de la construction y contribuaient, je dirais que le total pourrait s'élever à \$60 000 ou \$70 000 par année.

**M. Lonsdale:** Vous utiliserez cet argent pour payer les professeurs ou les installations nécessaires pour former des apprentis dans certains domaines?

[Text]

**Mr. Kennedy:** The training fund no doubt should be around 12 cents an hour to operate a training program, so you can see we have quite a ways to go.

**Mr. Lonsdale:** Okay, thank you.

• 1610

**The Chairman:** Thank you. Mr. Orlikow.

**Mr. Orlikow:** You have made a beginning with your training fund. As you say, it is not enough, but at least it is a beginning. Part of that money, the two cents an hour, is being spent on the pipeline training program at Sheridan College.

**Mr. Kennedy:** Yes.

**Mr. Orlikow:** Which is the very college you are critical of with respect to other training.

**Mr. Kennedy:** The instructors come from management. They are sent there by management and are paid by management. We pay a portion of their expenses.

**Mr. Orlikow:** My point is, though, that you have made a beginning with Sheridan College.

**Mr. Kennedy:** No. The pipeline course, I would have to admit, has been a successful course at Sheridan College. This is our sixth winter there. But it is tightly controlled as to who goes there. The person must have a letter signed by the Pipe Line Contractors Association of Canada and the IUOE, Local 793, in order to get on the course.

**Mr. Orlikow:** My point is that you have made a good beginning in that respect.

**Mr. Kennedy:** Oh, yes.

**Mr. Orlikow:** Now you want to extend it to other areas of your jurisdiction.

**Mr. Kennedy:** Yes.

**Mr. Orlikow:** You have had discussions with the federal Employment department about extending training programs.

**Mr. Allain:** Yes, I have been at it all year. I have had probably 10 meetings with them and we have not done anything else.

**Mr. Orlikow:** You are discussing it with the community colleges.

**Mr. Allain:** Not so much. They do not have any authority. They go to Manpower and they answer to Manpower. So it is Manpower I deal with directly. They are involved and they are there.

**Mr. Orlikow:** But they only answer to Manpower—to the Employment department—to the extent that the Employment department purchases seats. So theoretically, if they decided there were jobs out there, they could set up the course and enrol and train people who were not being subsidized and supported by the Employment department.

**Mr. Allain:** Sheridan College could, you mean?

[Translation]

**M. Kennedy:** Le fonds de formation devrait recevoir environ 12 cents l'heure pour pouvoir payer un programme de formation. Vous voyez donc que nous avons beaucoup de chemin à faire.

**M. Lonsdale:** Très bien, je vous remercie.

**Le président:** Je vous remercie. Monsieur Orlikow.

**M. Orlikow:** Votre fonds de formation est un début. Comme vous le dites, cela ne suffit pas, mais c'est au moins un début. Une partie des deux cents l'heure est consacrée au programme de formation dans le domaine du pipe-line au Collège Sheridan.

**M. Kennedy:** En effet.

**M. Orlikow:** C'est ce même collège que vous critiquez en ce qui concerne les autres cours de formation.

**M. Kennedy:** Les professeurs proviennent des employeurs. Ce sont ces derniers qui les envoient et les paient. Nous payons une partie de leurs dépenses.

**M. Orlikow:** Ce que je veux dire, cependant, c'est que le Collège Sheridan est un point de départ.

**M. Kennedy:** Non. Je dois admettre que le cours sur les pipe-lines a été couronné de succès au Collège Sheridan. C'est notre sixième hiver. Le choix des stagiaires est cependant contrôlé sévèrement. Pour pouvoir s'inscrire au cours, le candidat doit avoir une lettre signée par la Pipe Line Contractors Association of Canada et la section locale 793 de l'Union internationale des opérateurs de machines lourdes.

**M. Orlikow:** Ce que je veux dire, c'est que vous êtes bien partis.

**M. Kennedy:** En effet.

**M. Orlikow:** Vous voulez maintenant passer à d'autres secteurs de votre compétence.

**M. Kennedy:** En effet.

**M. Orlikow:** Vous avez eu des discussions avec le ministère fédéral de l'Emploi au sujet de l'extension des programmes de formation.

**M. Allain:** En effet, cela fait un an que je travaille là-dessus. J'ai probablement eu dix réunions avec le ministère et nous n'avons rien fait d'autre.

**M. Orlikow:** Vous en discutez aussi avec les collèges communautaires.

**M. Allain:** Pas autant. Ceux-ci n'ont aucune autorité. Ils s'adressent au ministère de la Main-d'œuvre et lui sont comptables. Je traite donc directement avec le ministère de la Main-d'œuvre. Ils sont impliqués dans la question et sont là.

**M. Orlikow:** Ils ne sont cependant comptables au ministère de l'Emploi que dans la mesure où celui-ci achète des sièges. En théorie, si les collèges décidaient qu'il y a des emplois de disponibles, ils pourraient offrir le cours, y inscrire et former des gens qui ne seraient ni subventionnés ni appuyés par le ministère de l'emploi.

**M. Allain:** Vous voulez dire que le Collège Sheridan pourrait le faire?



[Texte]

**Mr. Orlikow:** Any community college could if it wanted to.

**Mr. Kennedy:** Yes, that is correct.

**Mr. Orlikow:** My point is that you are in the process of persuading both federal and provincial authorities that they ought to have a program like this to train people to operate these increasingly expensive and sophisticated pieces of equipment.

**Mr. Kennedy:** Yes.

**Mr. Orlikow:** You and the industry have done some studies which would indicate that there will be a need for this kind of operator in the foreseeable future.

**Mr. Kennedy:** There will be a great need because there is a great volume of that type of construction work coming into the industry.

**Mr. Orlikow:** I presume a great deal of it is in place like Alberta on the megaprojects.

**Mr. Kennedy:** Yes, especially on megaprojects, and also in northern Ontario.

**Mr. Orlikow:** Well, members of this committee are certainly supportive of the idea that where there is a demonstrable need for skilled, trained people we have to devise programs to provide those people.

**Mr. Kennedy:** I might just say that the system has completely changed. A few years ago on an earth-moving job there would be maybe 20 machines and 20 labourers. There are now probably two labourers and 30 machines. Mobility is the name of the game and there is more and more sophisticated equipment coming into the industry all the time.

**Mr. Allain:** Sheridan College trains the people; they are putting the people through. It is the selection that is the problem.

**Mr. Orlikow:** That is all, Mr. Chairman.

**The Chairman:** We have listened to you with interest, gentlemen. You can be sure that your explanations and your information will be utilized when we prepare our report. We thank you for your presence before our task force. It has been very helpful.

**Mr. Kennedy:** Thank you very much.

**The Chairman:** Yesterday we were supposed to hear from the Blind Organization of Ontario Self-help Tactics, but there was confusion somewhere, so we have decided to give the opportunity to this group to be heard today. So I will ask Mr. Richard Santos and Mr. John Southern to come forward.

• 1620

I suppose you want to use your 15 minutes time to present your views. After that you will have questions from the members of our task force.

**Mr. John Southern (Blind Organization of Ontario Self-Help Tactics):** I thank the task force for giving me this time to make a statement here. There are so many task forces and committees looking at the problems of the handicapped you

[Traduction]

**M. Orlikow:** N'importe quel collège communautaire s'il le voulait.

**M. Kennedy:** En effet.

**M. Orlikow:** Ce que je veux dire, c'est que vous êtes en train de persuader les autorités fédérales et provinciales qu'elles devraient avoir un programme comme celui-là pour former des opérateurs de ces machines de plus en plus coûteuses et complexes.

**M. Kennedy:** En effet.

**M. Orlikow:** L'industrie et vous-même avez effectué des études qui révéleraient que l'on aura besoin de ce genre d'opérateurs avant longtemps.

**M. Kennedy:** On en aura grandement besoin parce que l'industrie devra bientôt effectuer d'importants travaux de construction de ce genre.

**M. Orlikow:** Je suppose qu'une bonne partie de ces travaux seront représentés par les mégaprojets de l'Alberta, par exemple.

**M. Kennedy:** Oui, spécialement dans le cas des mégaprojets. Il y aura aussi des travaux dans le nord de l'Ontario.

**M. Orlikow:** Les membres du comité sont certainement d'accord pour que, lorsqu'il y a un besoin prouvé de travailleurs qualifiés et formés, on conçoive des programmes qui permettent de fournir de tels travailleurs.

**M. Kennedy:** Permettez-moi d'ajouter que le système a changé complètement. Il y a quelques années, sur un chantier de terrassement, on pouvait trouver à peu près 20 machines et 20 manœuvres. A l'heure actuelle, il y a probablement deux manœuvres et 30 machines. La mobilité est la règle du jeu et l'industrie reçoit des machines de plus en plus complexes à tous les jours.

**M. Allain:** Le collège Sheridan forme les opérateurs. Il produit des diplômés. C'est le processus de sélection qui est le problème.

**M. Orlikow:** C'est tout, monsieur le président.

**Le président:** Nous vous avons écouté avec intérêt, messieurs. Vous pouvez être assurés que nous utiliserons vos explications et vos renseignements dans la préparation de notre rapport. Nous vous remercions d'être venus témoigner. Votre présence a été très utile.

**M. Kennedy:** Je vous remercie beaucoup.

**Le président:** Hier, nous devions entendre les témoins de la Blind Organization of Ontario Self-Help Tactics, mais il y a eu confusion quelque part. Nous avons donc décidé de leur donner la chance de témoigner aujourd'hui. Je demanderai donc à MM. Richard Santos et John Southern de s'avancer.

Je suppose que vous voulez utiliser vos 15 minutes pour présenter votre exposé. Les membres du comité vous poseront ensuite des questions.

**M. John Southern (Blind Organization of Ontario Self-Help Tactics):** Je remercie le groupe d'étude de m'avoir accordé le temps de témoigner. Il y a tellement de groupes d'étude et de comités qui étudient les problèmes des handica-

*[Text]*

might wonder why we want to present to this one as well. We would not miss an opportunity such as this. If anybody has problems with employment in the '80s it is the disabled or handicapped, whatever you want to call us. Eighty per cent of working-age handicapped people are unemployed at this moment, and the agencies that have been providing service in the past have sadly failed, I feel. Now is the time for the disabled person himself or herself to get out there and be heard and try to improve the situation for himself. I am a firm believer in self-help.

I think the federal government should set an example to the rest of the country, that is, to the provincial and municipal governments and private employers. The last I heard there was only about half of 1 per cent of the federal civil service made up of disabled people, and some of the disabled people I have known who have worked for the federal government have been very disillusioned because the usual avenues of promotion are not available to them. So it is no good just to employ disabled people, just to improve the numbers. It has to be really meaningful employment.

There has been a lot of mention made of contract compliance. Of course, I would like to see that take place for disabled people as well, and not only with private industry but also with provincial and municipal governments where the federal government is giving money for special programs, or any kinds of programs. Also I would like to see the federal government adopt some kind of quota program along with their affirmative action program because you need to see some real numbers. There is no point in having an affirmative action program in place and not being aware of its results. So I would like to see something like a 3 per cent to 5 per cent quota. Then at least there is something to aim at.

I know quotas are very unpopular with private industry and even with the disabled to a certain extent. They look at it as reverse discrimination. Equal opportunity is not enough for disabled people. We need some special breaks to get that high number of unemployed handicapped people down. I deal with employment problems most of the time, and sometimes it gets to me because I realize I am a part of that group. That is why I am so concerned about the employment of disabled people.

Also, we are quite happy that the government has put an incentive program in place. Lloyd Axworthy announced a program a few days ago where they would make \$59 million available to private industry to employ minority groups, and one-third of that for disabled people. That is all well and good but, as I say, we need an ongoing program. Everybody seems to be jumping on the 1981 employment program. But after 1981 disappears, hopefully there will be some long-range programs in place and especially, as I say, the federal government programs. They really do need to set the example.

*[Translation]*

pés que vous vous demanderez peut-être pourquoi nous voulons témoigner à celui-ci aussi. Nous ne voudrions pas manquer une occasion comme celle-ci. S'il y a des gens qui ont des problèmes d'emploi au cours des années 1980, ce sont les invalides ou les handicapés, peu importe comment vous les appelez. À l'heure actuelle, 80 p. 100 des handicapés en âge de travailler sont en chômage et j'estime que les agences qui ont assuré des services par le passé ont gravement failli à la tâche. Le moment est maintenant venu pour l'handicapé lui-même de se faire entendre et d'essayer d'améliorer lui-même son sort. Je crois fermement que l'on doit s'aider soi-même.

Le gouvernement fédéral devrait donner l'exemple au reste du pays, c'est-à-dire aux gouvernements provinciaux et municipaux ainsi qu'aux employeurs privés. Selon les derniers chiffres dont je dispose, les handicapés représentent moins de un demi de 1 p. 100 de la fonction publique fédérale. Certains des handicapés de ma connaissance qui ont travaillé pour le gouvernement fédéral ont été très déçus parce que les possibilités habituelles d'avancement ne leur sont pas offertes. Il ne suffit donc pas de se contenter d'employer des handicapés tout simplement pour améliorer les chiffres. Il doit s'agir d'un emploi vraiment significatif.

On a beaucoup parlé de l'observance des contrats. J'aimerais bien sûr que cela se produise aussi dans le cas des handicapés, non seulement dans l'industrie privée, mais aussi au sein des gouvernements provinciaux et municipaux, et que le gouvernement fédéral accorde des fonds pour des programmes spéciaux ou pour n'importe quel genre de programme. J'aimerais en outre que le gouvernement fédéral adopte un programme quelconque de contingentement de concert avec son programme d'action positive parce qu'il faut des résultats véritables. Il est inutile d'avoir un programme d'action positive sans que cela donne de résultat. J'aimerais donc que l'on ait un contingentement de 3 à 5 p. 100 environ. Cela constitue au moins un objectif.

Je sais que les contingents sont très impopulaires dans l'industrie privée et même, dans une certaine mesure, auprès des handicapés qui les considèrent comme de la discrimination à l'envers. L'égalité des chances ne suffit pas pour les handicapés. Nous avons besoin de quelques chances spéciales pour que le nombre élevé d'handicapés en chômage diminue. Je m'occupe de problèmes d'emploi la plupart du temps, ce qui me fait parfois réfléchir parce que je me rends compte que je fais partie de ce groupe. C'est pourquoi je m'intéresse tellement à l'emploi des handicapés.

Nous sommes en outre très heureux que le gouvernement ait mis en œuvre un programme de stimulants. M. Lloyd Axworthy a annoncé il y a quelques jours un programme en vertu duquel on mettrait 59 millions de dollars à la disposition de l'industrie privée pour lui permettre d'employer des groupes minoritaires. Un tiers de cette somme sera réservé aux handicapés. C'est bien beau tout cela, mais je répète qu'il nous faut un programme permanent. Tout le monde semble participer au programme d'emploi de 1981. J'espère cependant qu'après 1981, on aura institué quelques programmes à long terme et spécialement, comme je le disais, des programmes fédéraux. Le gouvernement fédéral doit vraiment donner l'exemple.

[Texte]

• 1625

I am a bit against incentive programs. I feel private industry should really take a part in employing handicapped people, because they make up a fair number in our society and unfortunately the number grows every year. But perhaps Dick Santos would like to add a few comments. He was involved with the employment of disabled people in the Status and he could add some things to my statements.

**Mr. Richard Santos (Blind Organization of Ontario Self-Help Tactics):** Yes, I will speak directly to three pieces of work that have gone on in the States as far as bringing forth more employment for handicapped people. One of them within the United States is contract compliance for anyone who does have a federal contract above \$2,500. This compliance includes affirmative action, removal of discriminatory sections, and testing for employment—things of this type. I would certainly urge that contract compliance has to be used and has to affect government as well as private industry.

Another area which needs to be looked at is job reasonable accommodations. For instance, many disabled people are able to do certain parts of jobs—80 per cent or 90 per cent of a particular job, and if there was some creativity used that 10 per cent of the job could be switched to somebody else and possibly the disabled person could pick up 10 per cent of another person's job, similar to job sharing or job restructuring. This can work also around making a job site physically accessible. Sometimes just doing that will enable a disabled person in a wheelchair, for instance, to perform a particular job.

The third aspect is that the government, whether it is federal, or provincial, or municipal, really should be taking the lead. Within the United States many large private employers such as a very large place like DuPont, which did a very famous study about how good it was to employ disabled people, what the benefits were, will take the lead if government shows interest in this. I think together you can have a very good program in the eighties if the government takes its leading part and then brings along private industry.

**Mr. Southern:** Yes, I would like to add a few points. The service offered by CEIC to disabled people is pretty poor. I feel they should really take a good look at that. I understand it implements Outreach programs and whatever. I would like to see more employment counsellors who are themselves disabled. When the federal government puts certain programs in place such as its affirmative action program, or whatever it plans in the future, I hope they will consult with disabled people themselves, not these so-called agencies but the actual disabled people themselves, and find out the kinds of programs that are really necessary and the kinds of training programs that should be in place. It should really involve disabled people in the whole process. It is no good telling us what you have done at the end, it might be something that we do not need.

I believe the committee already has our report, which is prepared by Angelo Nikias, but also I would like to submit a report we released last August called *Self-help and Govern-*

[Traduction]

Je suis un peu contre les programmes de stimulants. J'estime que l'industrie privée devrait vraiment participer à l'emploi des handicapés parce que ceux-ci sont assez nombreux dans la société et que leur nombre augmente malheureusement chaque année. Dick Santos aurait peut-être quelques observations à ajouter. Il s'est occupé d'emploi des handicapés aux États-Unis et il pourrait ajouter quelque chose à mes propos.

**M. Richard Santos (Blind Organization of Ontario Self-Help Tactics):** Je vais parler directement de trois programmes mis en œuvre aux États-Unis afin d'employer davantage d'handicapés. Un de ces programmes américains porte sur l'observance des contrats imposée à quiconque signe un contrat fédéral de plus de \$2500. Ce programme comporte l'action positive, l'élimination des dispositions discriminatoires et les tests d'emploi, ainsi de suite. J'aimerais certes que l'on applique l'observance des contrats, ce qui affecterait le gouvernement ainsi que l'industrie privée.

Un autre aspect qu'il faut étudier, c'est celui des accommodements raisonnables à l'emploi. Par exemple, beaucoup d'handicapés peuvent exécuter certaines parties d'un emploi, de 80 à 90 p. 100 d'un emploi en particulier. Avec un peu d'imagination, on pourrait confier les 10 p. 100 en question des fonctions à quelqu'un d'autre et l'handicapé pourrait peut-être assumer 10 p. 100 des fonctions d'une autre personne, ce qui ressemblerait au partage ou à la restructuration du travail. Cela pourrait aussi s'appliquer à l'accessibilité matérielle d'un lieu de travail. Le simple fait de le prévoir permettra souvent à un handicapé en fauteuil roulant, par exemple, d'assumer certaines fonctions en particulier.

Troisièmement, le gouvernement, qu'il soit fédéral, provincial ou municipal, devrait vraiment donner l'exemple. Aux États-Unis, un grand nombre d'importants employeurs privés comme DuPont, par exemple, qui a fait une étude très réputée sur l'avantage d'employer des handicapés, donneront l'exemple si le gouvernement s'intéresse à un tel programme. Vous pouvez avoir un excellent programme au cours des années 1980 si le gouvernement donne l'exemple et entraîne l'industrie privée.

**M. Southern:** J'aimerais ajouter quelques points. Le service offert par la CEIC aux handicapés est assez médiocre. Le ministère devrait examiner sérieusement cette question. Il offre des programmes d'extension et ainsi de suite. J'aimerais que le ministère embauche davantage d'handicapés comme conseillers en main-d'œuvre. Lorsque le gouvernement fédéral mettra en œuvre certains programmes comme son programme d'action positive, ou peu important ses plans à venir, j'espère qu'il consultera des handicapés, non pas ces prétendues agences, mais les handicapés véritables pour déterminer les programmes qui sont vraiment nécessaires et les programmes de formation qu'il devrait offrir. Cela impliquerait vraiment les handicapés dans tout le processus. Il ne sert à rien de nous dire ce que vous avez fait, car il se pourrait que nous n'en ayons pas besoin.

Le comité a déjà notre rapport qui a été préparé par Angelo Nikias, mais j'aimerais aussi présenter un rapport que nous avons publié en août dernier intitulé *Self-help and Govern-*



## [Text]

*ment Commitment:* A Call to Action. The whole report does not deal with employment, but there are certain chapters that you might like to lift from it and take a look at and also submit at the end of your report.

• 1630

I would be willing to entertain questions now.

**The Chairman:** Thank you for having accepted to present your views before our task force. You can be sure that we are ready to help you by all means. But, as you know, this is a divided responsibility and I think that the provinces are mainly responsible in this case, but we have to work with them to try to find some programs to help you. As you mentioned, we announced last week a program which could help you in the future. But we do not want to stop there, we will try to help you. Do you want to add something, sir?

**Mr. Southern:** Yes, I just wanted to say that to a certain extent I agree with that: the problem does lie with the provincial governments. Nevertheless there are an awful lot of handicapped people who are work-ready, have degrees and are well educated; and they are still not getting jobs with the federal government.

**The Chairman:** Yes. We agree with you on that point. I will now call Mr. Orlikow to ask questions.

**Mr. Orlikow:** We have had a number of briefs here and in other places urging governments to adopt policies of affirmative action. In fact some governments have enunciated policies of affirmative action but, as far as I can see, it has been mostly affirmation and very little action.

**Mr. Southern:** I agree. That is my whole point about affirmative action programs. That is what they usually tend to be. And that is why I say along with affirmative action we need something more. Some people like to call it a target or a quota, but whatever, it maybe called, we need to see some real results.

**Mr. Orlikow:** Your feelings about contract compliance are not very positive either and for the same reason, I suppose, as your cool response to affirmative action announcements.

**Mr. Southern:** Yes, but contract compliance would be a positive move at least, I think; it seems to be producing great results in the United States.

**Mr. Santos:** Well I would not say great results in the United States but, if you have contract compliance, you do have ways of implementing the affirmative action. You really can go in and work with recalcitrant employers backed up by some government clout.

**Mr. Orlikow:** Have you seen any real evidence that governments at any level, federal, provincial or municipal, have moved to try to find employment for handicapped people in their own organizations?

**Mr. Southern:** Well there are certain programs in place but, in my opinion, they are not working very well. I do not see

## [Translation]

*ment Commitment:* A Call to Action. Le rapport ne porte pas en entier sur l'emploi, mais il y a certains chapitres que vous aimeriez peut-être en retirer, étudier et présenter à la fin de votre rapport.

Je suis prêt à répondre à vos questions.

**Le président:** Je vous remercie d'avoir accepté de témoigner devant notre groupe d'étude. Vous pouvez être assuré que nous sommes disposés à vous aider de toutes les façons possibles. Comme vous le savez, cependant, il s'agit d'une responsabilité partagée et je crois que les provinces ont la responsabilité principale dans ce cas-là. Nous devons cependant collaborer avec elles pour essayer de créer des programmes qui vous aideront. Comme vous l'avez mentionné, nous avons annoncé la semaine dernière un programme qui devrait vous aider à l'avenir. Nous ne voulons cependant pas nous arrêter là. Nous allons essayer de vous aider. Avez-vous quelque chose à ajouter, monsieur?

**M. Orlikow:** Je voulais tout simplement dire que je suis d'accord dans une certaine mesure: le problème relève des gouvernements provinciaux. Il y a néanmoins une foule d'handicapés qui sont prêts à travailler, qui possèdent des diplômes et sont bien instruits. Ils ne réussissent quand même pas à obtenir un emploi au gouvernement fédéral.

**Le président:** En effet. Nous sommes d'accord avec vous là-dessus. Je vais maintenant demander à M. Orlikow de poser des questions.

**M. Orlikow:** Nous avons reçu, ici et à d'autres endroits, un certain nombre de mémoires exhortant le gouvernement à adopter des politiques d'action positive. Certains gouvernements en ont en fait annoncé, mais en ce qui me concerne, on a vu beaucoup d'affirmations et très peu d'action.

**M. Southern:** En effet. C'est ce que j'ai voulu dire à propos des programmes d'action positive. C'est habituellement tout ce qu'ils veulent dire. C'est pourquoi je soutiens qu'il faut bien avec l'action positive. Certains aiment qualifier cela d'objectif ou de quota, mais peu importe le nom, il nous faut des résultats concrets.

**M. Orlikow:** Votre opinion sur l'observance des contrats n'est pas très positive non plus tout comme votre réaction assez tempérée, je suppose, au programme d'action positive annoncé.

**M. Southern:** En effet, mais l'observance des contrats constituerait au moins un pas en avant. Cela semble donner de bons résultats aux États-Unis.

**M. Santos:** Je ne parlerais pas de résultats importants aux États-Unis, mais lorsque l'on a un programme d'observance des contrats, on a des moyens de mettre en œuvre les programmes d'action positive. On peut vraiment s'attaquer aux employeurs récalcitrants avec l'appui du gouvernement.

**M. Orlikow:** Y a-t-il quelque chose qui indique vraiment que les gouvernements fédéral, provinciaux ou municipaux ont pris des mesures pour essayer d'employer des handicapés?

**M. Southern:** Il y a certains programmes en vigueur, mais j'estime qu'ils ne vont pas très bien. Il n'y a pas grand chose

## [Texte]

much evidence that more handicapped people are being employed now. I have been in Canada for four and a half years now and I do not see much improvement in the situation whatsoever. There is a lot of people who are not disabled earning a lot of money in all kinds of programs for the disabled in both federal and provincial governments, but it is not the handicapped people who are not getting those jobs.

**Mr. Orlikow:** You mentioned the Employment Department. To your knowledge, are there any handicapped people working as counsellors in the Employment Department?

**Mr. Southern:** I have never met one. I do not know of any at all.

**Mr. Orlikow:** So as far as you are concerned, the department is saying to other people: "Do as we say, but not as we do".

**Mr. Southern:** Right.

**Mr. Orlikow:** Well, if they do not have handicapped people working as counsellors, do they have any people working as counsellors who specialize in trying to find employment for handicapped people?

**Mr. Southern:** Are you asking if there are any special counsellors who might not be handicapped?

**Mr. Orlikow:** Yes.

**Mr. Southern:** Yes. There are some "special clients" counsellors. But they are very few and very well spread out. I only know of one CEIC office which has one, or maybe two.

• 1635

**Mr. Orlikow:** To your knowledge, has any organized attempt been made to find employers who would be willing to give jobs to handicapped people?

**Mr. Southern:** There have been some efforts made by the CEIC. They have been trying to promote our employment in the private industry. There are a few affirmative action workers in the metro area working on this kind of thing, but I think there are only about two people working on it. So really, there needs to be a lot more effort put into it. There is some work being done, but sadly not enough.

**Mr. Orlikow:** Thank you, Mr. Chairman.

**The Chairman:** Thank you very much.

We confirm that the background papers you have sent to us will be utilized as an exhibit. If you want to add some more information for the task force, you are welcome to write to us, but as soon as possible since we want to prepare our report for the end of June and would want to have all the information by the month of April. But you are welcome, if you want to add some information by writing to us. Do you wish to make some closing remarks?

**Mr. Southern:** Yes. As a closing remark, and as has already been stated, people are firm in their interest, but now it is really time for some action. That is about all I can say.

**Mr. Santos:** Employment is a very, very important area because it does bring the handicapped people into the mainstream of society and gives them an opportunity to really

## [Traduction]

qui semble indiquer que l'on emploie davantage d'handicapés à l'heure actuelle. Je suis au Canada depuis quatre ans et demi et je n'ai pas vu beaucoup d'amélioration. Il y a beaucoup de personnes qui ne sont pas handicapées et qui gagnent beaucoup d'argent dans toutes sortes de programmes à l'intention des handicapés aux niveaux fédéral et provincial, mais ce ne sont pas les handicapés qui obtiennent ces emplois.

**M. Orlikow:** Vous avez parlé du ministère de l'Emploi. Selon vous, y a-t-il des handicapés qui travaillent comme conseillers en main-d'œuvre au ministère de l'Emploi?

**M. Southern:** Je n'en ai jamais rencontré un. Je n'en connais pas.

**M. Orlikow:** Donc, en ce qui vous concerne, le ministère dit aux autres de faire ce qu'il dit et non ce qu'il fait.

**M. Southern:** C'est exact.

**M. Orlikow:** Si le ministère n'a pas d'handicapés qui travaillent comme conseillers en main-d'œuvre, a-t-il des conseillers qui se spécialisent dans l'emploi des handicapés?

**M. Southern:** Voulez-vous savoir s'il y a des conseillers spéciaux qui ne sont pas handicapés?

**M. Orlikow:** Oui.

**M. Southern:** Il y en a. Il y a quelques conseillers pour «clients spéciaux». Ils sont cependant très peu nombreux et très dispersés. Je connais seulement un bureau de la CEIC qui en a un ou deux peut-être.

**M. Orlikow:** Selon vous, a-t-on fait des efforts concertés pour découvrir des employeurs qui seraient disposés à embaucher des handicapés?

**M. Southern:** La CEIC a fait quelques efforts. Elle a essayé de promouvoir l'emploi des handicapés dans le secteur privé. Il y a quelques spécialistes de l'action positive dans la région métropolitaine qui travaillent à ce genre de programme, mais je crois qu'ils sont deux seulement. Il faut donc consacrer beaucoup plus d'efforts à cet aspect. On y travaille, mais malheureusement pas assez.

**M. Orlikow:** Je vous remercie, monsieur le président.

**Le président:** Je vous remercie beaucoup.

Les documents de travail que vous nous avez envoyés serviront de pièces à l'appui. Si vous avez d'autres renseignements à communiquer au groupe d'étude, n'hésitez pas à nous écrire, mais faites-le le plus tôt possible, car nous voulons préparer notre rapport pour la fin de juin et nous aimerions avoir tous les renseignements en avril. Cependant, si vous voulez vous envoyer d'autres renseignements par écrit, vous êtes le bienvenu. Avez-vous quelques observations à faire en terminant?

**M. Southern:** Oui. En terminant, comme on l'a déjà dit, les gens sont fermement intéressés, et c'est vraiment le moment d'agir. C'est à peu près tout ce que je puis dire.

**M. Santos:** L'emploi est un domaine très important parce qu'il réintègre les handicapés dans la société et leur permet d'y participer vraiment. Malheureusement pour les handicapés, c'est un des domaines qui a été le plus négligé.

*[Text]*

participate in society. Sadly, for handicapped people, it has been one of the areas that has been neglected the most.

**The Chairman:** We will try to remember what you have said when we prepare our report. Than you.

**Mr. Southern:** Thank you.

**The Chairman:** We were supposed to adjourn at this time because we have a plane to catch, but at a special request we have decided to give a change to Mr. Grant Cook to express his views before our task force. However, say to him that we are limited in our time, but we will give him ten minutes in order to make a summary of his views.

Mr. Cook, it is not necessary to read your brief. I think it is better for you to give your views in the ten minutes that are allotted to you. We are listening to you, Mr. Cook.

**Mr. G. B. Cook (Private Citizen):** Thank you, Mr. Chairman.

I come today as a private citizen who is concerned to a degree about the direction our country is moving in this area. I come also as a historian and teacher, and thirdly as a president of a Liberal constituency in the west end of Toronto.

I am not disappointed, but it will be very difficult to extract the highlights of my points when I have taken 13 pages in the brief to, I think, re-establish some basic assumptions, but I will try nevertheless.

I have broken this area down into a few areas: education particularly, immigration, agriculture, mining and the manufacturing base.

Regarding education, I believe it is extremely important that the future of our country is based in this sector, not because I am a teacher but, I think, for other reasons. What I would like to see happen is the federal government involved in the provincial jurisdiction of education in terms of providing job training aspects at the secondary schools. This would be in conjunction with the academic nature of the secondary school that would still be maintained by the province. I would view that probably as a shared responsibility. The federal presence could be found in the council of education ministers in order to establish their voice.

• 1640

I would also suggest that in order to graduate, students should have to show proficiency in either business and commerce studies or in technological studies at the secondary school. And I suggest too that credit be given to students who are able to take part of their high school program in another province in order to apply some of their skills in the technological and business areas.

The second area is immigration. I am attempting to put forward the view that I think it is in our national interest to gear any future immigration policy to our economic needs. I have suggested in the brief that the green paper on immigration be set aside and that immigration be transferred to the

*[Translation]*

**Le président:** Nous allons essayer de nous rappeler vos propos lorsque nous rédigerons notre rapport. Je vous remercie.

**M. Southern:** Merci.

**Le président:** Nous devons lever la séance à ce moment-ci parce que nous avons un avion à prendre, mais à la suite d'une demande spéciale, nous avons décidé de permettre à M. Grant Cook de témoigner devant le groupe d'étude. Je lui dirai cependant que notre temps est limité, mais nous allons lui accorder dix minutes pour résumer ce qu'il a à dire.

Monsieur Cook, il est n'est pas nécessaire de lire votre mémoire. Il est préférable de nous préciser vos vues dans les dix minutes qui vous sont accordées. Nous vous écoutons, monsieur Cook.

**M. G. B. Cook (particulier):** Je vous remercie, monsieur le président.

Je me présente aujourd'hui en tant que particulier qui s'inquiète dans une certaine mesure de l'orientation que prend le pays dans ce domaine. Je me présente aussi en tant qu'historien et enseignant et, troisièmement, comme président d'une circonscription libérale de l'ouest de Toronto.

Je ne suis pas déçu, mais il sera très difficile d'extraire les points saillants de mon mémoire de 13 pages où j'ai essayé de rétablir quelques hypothèses de base. Je vais néanmoins essayer.

J'ai réparti ce sujet en quelques aspects: éducation en particulier, immigration, agriculture, exploitation minière et fabrication.

Au sujet de l'éducation, j'estime qu'il est extrêmement important que l'avenir du pays soit fondé sur ce secteur, non pas parce que je suis enseignant, mais plutôt pour d'autres raisons. J'aimerais voir le gouvernement fédéral s'impliquer dans le secteur provincial de l'éducation pour offrir de la formation préparatoire à l'emploi au niveau secondaire. Cela pourrait se faire de concert avec l'élément scolaire du niveau secondaire que continuerait d'assurer la province. Cela pourrait constituer une responsabilité partagée. Le gouvernement fédéral pourrait être représenté au conseil des ministres de l'Éducation afin de se faire entendre.

Pour pouvoir graduer, les étudiants devraient aussi devoir prouver leur compétence, soit dans le domaine du commerce et des affaires, soit dans le domaine de la technologie au niveau secondaire. J'estime en outre qu'il faudrait accorder des crédits aux étudiants qui peuvent suivre une partie de leur programme secondaire dans une autre province afin de mettre en pratique une partie de leur connaissance dans les secteurs de la technologie et des affaires.

Deuxièmement, il y a l'immigration. J'essaie de faire comprendre que nous devons à mon avis, dans l'intérêt national, axer toute politique future d'immigration sur nos besoins économiques. J'ai suggéré dans mon mémoire de mettre de côté le livre vert sur l'immigration et de confier cette responsa-



## [Texte]

provinces. The rationale is simple. A large percentage of immigrants move to large urban centres where there is a substantial ethnic community. With federal control there is an inability to move immigrants to areas with high labour demand, and the provinces would be better able to formulate policy on immigration which would suit their economic needs.

I see the embassies and commissions of Canada abroad working on refugees. When necessary, the minister could sponsor or allow refugees into the country. I also suggest that the Department of Employment and Immigration be changed to the Ministry of Economic Opportunity. The minister would have the burden of immigration lifted, and he would play a consultative and planning role with his provincial counterparts. He would serve as the federal representative providing national policy positions and objectives in the future area of labour needs. He would be a swing minister working with his federal counterparts in the departments of Industry, Trade and Commerce and Regional Economic Expansion.

For the area of agriculture, I have made recommendations on page 24. A lot of them, I think, deal with expanding certain acts such as the Farm Credit Act for example; also the Farm Syndicates Credit Act could be expanded. I would suggest the Crownest Pass agreement on rates be scrapped and a subsidy to the farmer. I have probably taken up my 10 minutes I have, Mr. Chairman?

**The Chairman:** No. You have seven minutes more.

**Mr. Cook:** Okay. The essence of what I am trying to get at today I believe is this: It is important that our secondary manufacturing base be extended and exist substantially in Canada hands. If we were to accomplish this, it is important to recognize that our energy and, especially our mining needs, also have to be directed to our Canadian interests.

I have made recommendations in this brief for the establishment of a Crown corporation similar to Petro-Canada, which I would call "Min-Canada" to operate in terms of selling Canadian minerals abroad.

Other recommendations are: the continuation of Petro-Canada in the work that it is doing; the maintenance of a prohibitive tax on multinational oil corporations that cannot meet the Canadian interest within certain bulkhead prices; reduction of royalties and taxes to American levels in order to remove the discouragement of further oil expansion; the establishment of a Canadian fund to be administered by Ottawa as a result of the revenues generated by the oil industry. This would be reinvested in Canadian R&D; the selling of Canadian oil within our boundaries at 60 per cent of world prices abroad—the two-tier system.

I have made some suggestions about the coal industry, for example, whereby the government should be involved in performing a component service for the CNR and CPR in order to deliver coal to ports. I have also suggested that a base subsidy be paid by the federal government to coal-producing

## [Traduction]

bilité aux provinces. La raison en est bien simple. Un fort pourcentage des immigrants s'installent dans les grandes agglomérations urbaines où ils retrouvent une communauté ethnique importante. A cause du contrôle fédéral, il est impossible de déménager des immigrants vers les secteurs où il y a une forte demande de main-d'œuvre et les provinces seraient mieux en mesure de formuler une politique d'immigration convenant à leurs besoins économiques.

Les ambassades et commissions canadiennes à l'étranger s'occupent de réfugiés. Au besoin, le ministre pourrait parrainer des réfugiés ou les laisser entrer au Canada. Le ministère de l'Emploi et de l'Immigration pourrait aussi être transformé en ministère des perspectives économiques. Le ministre serait débarrassé du fardeau de l'immigration et pourrait jouer un rôle de consultation et de planification auprès de ses homologues provinciaux. Il serait le représentant du gouvernement fédéral qui fournirait les politiques et les objectifs nationaux dans le domaine des besoins de main-d'œuvre. Il serait un ministre polyvalent travaillant en collaboration avec ses collègues fédéraux des ministères de l'Industrie et du Commerce et de l'Expansion économique régionale.

En ce qui concerne l'agriculture, j'ai présenté des recommandations à la page 24. Un certain nombre d'entre elles portent sur l'élargissement de certaines lois comme la Loi sur le crédit agricole, par exemple, ainsi que la loi sur le crédit des coopératives agricoles. Il faudrait mettre un terme à l'accord sur le Pas du Nid-de-Corbeau et accorder des subventions aux agriculteurs. Ai-je terminé mes dix minutes, monsieur le président?

**Le président:** Non, il vous en reste sept minutes.

**M. Cook:** Très bien. Ce que je veux dire essentiellement aujourd'hui, c'est qu'il importe d'élargir notre base du secteur secondaire de la fabrication qui devrait appartenir surtout à des Canadiens. A cette fin, il importe de reconnaître que nos besoins énergétiques et spécialement miniers doivent aussi être orientés vers l'intérêt du Canada.

J'ai recommandé dans mon mémoire la création d'une autre société de la Couronne, semblable à Petro-Canada, que j'appellerais "Mines Canada" et qui se chargerait de vendre à l'étranger des produits miniers canadiens.

Voici mes autres recommandations: maintien de Petro-Canada dans son secteur actuel; maintien d'une taxe prohibitive sur les multinationales pétrolières incapables de satisfaire aux intérêts du Canada en-deçà de certains prix à la tête de puits; réduction des redevances et des taxes aux niveaux américains en vue d'encourager l'expansion pétrolière; création d'un fond canadien qui serait administré par Ottawa et constitué de recettes tirées de l'industrie du pétrole. Ces fonds seraient réinvestis dans la recherche et le développement au Canada. Je recommande aussi de vendre le pétrole canadien, à l'intérieur de nos frontières, à 60 p. 100 des prix mondiaux à l'étranger, soit un régime de double prix.

Au sujet de l'industrie charbonnière, par exemple, je recommande que le gouvernement aide le CN et le CP à livrer le charbon aux ports de mer. J'ai en outre suggéré que le gouvernement fédéral verse une subvention de base aux provinces productrices de charbon qui peuvent conserver un pourcen-

*[Text]*

provinces which can maintain a percentage of their coal in the ground over a slowly decreasing schedule. It is important to notice that coal is a depletable resource and, without careful consideration, we may not have to worry about it in the future.

With regard to manufacturing, I suggest that our government should have the responsibility of further showing the world through various marketplaces, that Canada truly could be competitive. I had the opportunity of being in Hong Kong in 1979. All I saw the commission doing there was screening hundreds of people who wanted to emigrate to Canada. I saw very little influence of the embassy in terms of advertising the Canadian positions and possibilities. That disappoints me to a certain degree.

• 1645

I would like to see prohibitive taxation, or the imposition of royalties, on Canadian raw materials that are used by branch plants. I would like to see, over a period of 10 years, that the branch plant could not control the secondary manufacturing sector. I would like to see a FIRA that was reformulated in order to have some clout to reject buy-outs, and I would like to see the rejection of loans to multinational corporations who cannot serve the Canadian interests. I would like to see the federal government match Canadian firms R&D on a percentage basis, and the total endorsement of GATT.

I could give a historical allusion of the problem of the tariff. It has seemed, over our history, to provide an incentive to foreign countries to establish branch plants to avoid the tariff walls. If anything, MacDonald's national policy now has seemed to interfere with our needs in secondary manufacturing. The Auto Pact I believe, once again, is an example that we have to commit ourselves to a Canadian interest. We cannot be happy with just the branch plants allowing us an opportunity to provide cheap labour.

My last statement, Mr. Chairman, if you will give me just 30 more seconds. Our problem remains thus: How can we rediscover the meaning of competitiveness when our history has strongly discouraged this, when our civil servants do not have to worry about it and when our citizens fear it? The ideal outcome is thus: All Canadians, regardless of region, should have the job that best suits their training, their needs and their competence in the land of opportunity that is called Canada.

Thank you.

**The Chairman:** You did not have an opportunity to read all your brief and, after consulting my colleagues, we have decided to appendix your brief as an exhibit to our proceedings. We will read it in due time before preparing our report. You understand that the views you have expressed are very large. We do not accept everything you have said, but I think you have touched on some very good points and we will try to remember your views when we prepared our report in the next months.

*[Translation]*

tage de leur charbon selon un programme d'épuisement ralenti. Il ne faut pas oublier que le charbon est une ressource épuisable et que si nous n'y faisons pas attention, nous n'aurons peut-être pas à nous en inquiéter à l'avenir.

En ce qui concerne la fabrication, notre gouvernement devrait se charger de prouver au monde et aux divers marchés que le Canada peut être vraiment compétitif. J'ai eu la chance de me rendre à Hong Kong en 1979. Tout ce qu'y faisaient les représentants de la commission, c'était trier des centaines de personnes qui voulaient immigrer au Canada. L'ambassade faisait très peu pour promouvoir les positions et les possibilités du Canada. Cela me déçoit dans une certaine mesure.

J'aimerais aussi que l'on impose des taxes prohibitives ou des redevances sur les matières premières canadiennes utilisées par les succursales. J'aimerais qu'en dix ans, les succursales ne puissent pas contrôler le secteur secondaire de la fabrication. J'aimerais que l'on restructure l'Agence d'examen des investissements étrangers afin de lui donner le pouvoir de rejeter les prises de contrôle et j'aimerais que l'on refuse des prêts aux multinationales qui ne peuvent servir les intérêts du Canada. J'aimerais que le gouvernement fédéral accorde à la recherche et au développement le même pourcentage de financement que les entreprises canadiennes. J'aimerais en outre que l'on appuie à fond le GATT.

Je pourrais faire une brève allusion historique au problème du tarif. Au fil des ans, on a semblé encourager les pays étrangers à établir des succursales pour éviter les barrières tarifaires. La politique nationale de MacDonald semble maintenant nuire à nos besoins dans le secteur de la fabrication. Une fois de plus, le pacte de l'automobile nous prouve que nous devons nous occuper de l'intérêt du Canada. Il ne faut pas se contenter de voir les succursales nous donner la chance de leur assurer de la main-d'œuvre bon marché.

Un dernier mot, monsieur le président, si vous m'accordez 30 secondes de plus seulement. Notre problème demeure le suivant: comment pouvons-nous redécouvrir la signification de la compétitivité alors que, historiquement, on l'a fortement découragé, alors que nos fonctionnaires n'ont pas à s'en inquiéter et que nos citoyens la craignent? Le but idéal, ce serait que tous les Canadiens, peu importe leur région, occupent l'emploi qui convient le mieux à leur formation, à leurs besoins et à la compétence en ce pays de possibilités que l'on appelle le Canada.

Je vous remercie.

**Le président:** Vous n'avez pas eu la chance de lire votre mémoire en entier et, après avoir consulté mes collègues, nous avons décidé de l'imprimer en appendice au compte rendu de nos délibérations. Nous le lirons avant de préparer notre mémoire. Vous comprenez bien que les vues que vous avez exprimées sont très générales. Nous n'acceptons pas tout ce que vous avez dit, mais je crois que vous avez abordé quelques très bons points. Nous essaierons de nous rappeler vos propos lorsque nous préparerons notre rapport le mois prochain.

*[Texte]*

Do the members of the task force want to ask questions? If not, Mr. Cook, do you want to make some brief closing remarks?

**Mr. Cook:** I would like to thank you for the opportunity of allowing me to speak.

As you have mentioned, Mr. Chairman, the brief is extensive. I felt I wanted an opportunity to talk about the contents. I believe, to get any merit out of it, it will require you looking at the first 13 pages which I think partially explain the assumptions why I proceeded the way I have. Out of context with those sets of assumptions, it makes this exercise something that is in a vacuum. But I would thank you for attaching it as what you say.

**The Chairman:** Thank you, sir.

Avant de terminer cette séance, je voudrais remercier le personnel, les traducteurs, Andrey O'Brien et monsieur Hardie, en fait tous les membres qui nous accompagnent, ainsi que mes collègues.

Je pense que nous avons eu des audiences très intéressantes. Je pense qu'elles vont être très utiles et je voudrais remercier tous ceux qui se sont présentés devant nous. Je voudrais remercier la ville de Toronto pour son hospitalité, et tout le personnel qui nous a aidés. So, thank you very much to everybody.

*[Traduction]*

Les membres du groupe d'étude ont-ils des questions? Sinon, monsieur Cook, avez-vous quelques brefs commentaires à faire en terminant?

**M. Cook:** J'aimerais vous remercier de m'avoir permis de prendre la parole.

Comme vous l'avez dit, monsieur le président, le mémoire est très détaillé. Je voulais avoir la chance de parler de son contenu. Pour en tirer profit, vous devrez en lire les 13 premières pages qui expliquent en partie les hypothèses sur lesquelles je me suis basé. Sans le contexte de ces hypothèses, cet exercice est un peu inutile. Je vous remercie cependant de l'imprimer en appendice.

**Le président:** Je vous remercie, monsieur.

Before concluding the sitting, I would like to thank the personnel, the translators, Audrey O'Brien and Mr. Hardie, in fact all the people who accompany us, and my colleagues.

In my opinion, we have held very interesting meetings. I think all of them will be very useful and I wish to thank all of those who appeared before us. I would like to thank the city of Toronto for its hospitality and all the personnel who helped us. Merci donc à tous.





## APPENDIX "EMPLA-11"

OPPORTUNITIES FOR EMPLOYMENT  
IN DATA PROCESSING  
IN THE 1980s

SUBMITTED  
BY  
CANADIAN INFORMATION PROCESSING  
SOCIETY

## Introduction

There are two dimensions of data processing in Canada, both in existence and as opportunities for employment:

1. The use of data processing technology within Canadian establishments for their internal administrative, control and support purposes.
2. The use of data processing technologies as components, subsystems or entire products in industrial processes, and consumer and industrial products.

It is our submission that employment opportunities exist in both of these categories in the 1980s, for increasing numbers of better qualified professionals and technicians than are available today, and that a shortage exists today. Further, it is also our submission that the Federal Government can make significant contributions to alleviate this supply problem, and to encourage the growth of the second dimension, to create a viable domestic and export industry.

## Traditional Data Processing—The First Dimension

In Canada today, there are approximately 135,000 people employed in data processing. These people work for enterprises who use data processing technologies for their own internal operational and administrative purposes. The people employed in data processing have a wide range of titles, but broadly may be categorized as professional or support.

A professional in data processing is a systems analyst, an application programmer, or a systems programmer, or is a manager of such people. A wide range of job descriptions occur within the industry as to their various responsibilities. However, they essentially create new applications systems to run on computers to improve the operating and administrative aspects of some phases of the host enterprise. Secondly, they maintain existing applications systems so they remain supportive of the changing business environments they serve. In fact, this activity consumes approximately 65 per cent of these professionals' efforts.

A support person in data processing operates the computer and its peripheral units, keys data into the system in a variety of ways on a fulltime basis, deals with its outputs physically,

## APPENDICE «EMPLA-11»

POSSIBILITÉS D'EMPLOIS  
DANS LE DOMAINE DE L'INFORMATIQUE  
DANS LES ANNÉES 80

MÉMOIRE PRÉSENTÉ  
PAR  
L'ASSOCIATION CANADIENNE  
DE L'INFORMATIQUE

## Introduction

Au Canada, le traitement des données se présente sous deux volets, lesquels existent et offrent tout deux des possibilités d'emplois:

1. L'application des techniques de traitement des données dans les établissements canadiens pour les services internes de gestion, de vérification et de soutien.
2. L'application des techniques de traitement des données comme composants, sous-systèmes ou produits complets dans les procédés industriels, ainsi que les biens de consommation et les produits industriels.

Nous sommes d'avis que ces deux catégories offrent des possibilités d'emplois dans les années 80 pour un nombre croissant de professionnels et de techniciens plus compétents qu'il n'en existe aujourd'hui, et qu'il y a donc pénurie d'effectifs dans ce domaine. De plus, nous croyons également que le gouvernement fédéral peut y apporter une contribution tangible pour soulager ce problème d'offre et encourager la croissance du deuxième volet afin de créer une industrie nationale rentable, tant sur les marchés canadiens qu'à l'exportation.

## Le monde traditionnel du traitement des données—Le premier volet

L'industrie du traitement des données au Canada emploie actuellement environ 135,000 personnes. Ces effectifs font partie d'entreprises qui ont recours aux techniques de traitement des données pour leurs propres services internes d'exploitation et de gestion. Les gens qui œuvrent dans ce domaine possèdent toutes sortes de titres, mais on peut généralement les regrouper en deux catégories: les professionnels et les employés de soutien.

Dans le traitement des données, un professionnel peut être un analyste fonctionnel, un programmeur d'applications, un programmeur fonctionnel, ou alors, un gestionnaire qui dirige tous ces professionnels. Il existe dans cette industrie toute une gamme de descriptions de fonctions correspondant aux différentes responsabilités des professionnels. Cependant, fondamentalement, ces personnes mettent au point de nouveaux systèmes d'application informatique afin d'améliorer certains aspects du fonctionnement et de la gestion de l'entreprise qui les emploie. Deuxièmement, elles assurent l'entretien des systèmes d'application existants afin de les adapter à l'évolution du milieu de travail. En réalité, cette activité occupe près de 65 pour cent du temps des professionnels.

Un employé de soutien dans le traitement des données fait fonctionner l'ordinateur et les appareils périphériques, il introduit les données dans le système de différentes façons et à plein

and performs various administrative functions associated with the overall management of a computing centre.

In 1970, a typical enterprise's data processing staff was approximately 40 per cent professional and 60 per cent support. By 1978, the ratio was 45/55, and was forecasted to be 50/50 by 1985. In fact, this ratio (50/50) is expected to be reached in 1981.

The change in these ratios has been brought about by the introduction of new technologies and products, and the significantly reduced costs associated with them. Computers have improved their cost per function, known as price-performance, by a 22 per cent compound growth rate since 1970. In some cases, there has been more performance for similar prices, but in more recent times it has meant a significant reduction in price as well. Thus companies have been able to implement systems support functions using the computer itself, rather than continuing labour intensive activities.

The major change has been the widespread use of online systems, where the user enters and retrieves data as a part of his job, rather than having support people key data and handle printed reports. These systems also reduce or eliminate the need for batch processing, which must be scheduled, be operated, and which create the need for data librarians and other support functions.

As an example of this reduction in support people, as recently as 1977, an installation with a large computer of the IBM 168 class would have 23 people in support of it, in all categories. By 1980, this number was reduced to 12.

Data processing professionals have also benefited in this period through the introduction of newer ways to create programs, and to test and implement them. These include the widespread use of new programming, languages which allow the programmer to concentrate more on the problem and less on the programming, and a variety of programming techniques and tools which have significantly improved their productivities. However, while computer capabilities have increased over 1,000 times in 20 years, programmer productivity has only improved 13 times. Thus, there is a continuing shortage of people to create the applications systems made feasible through the dramatic change in the cost of operating a computer, especially the online system.

The net increase in the number of people who will work directly in data processing is expected to be approximately 3 per cent annually through the 1980s. The skills requirements, though, make this growth very significant for the professionals. Assuming the trends towards reducing support people continues by the late 1980s the ratio of professionals to support personnel should change to 75/25. With a growth rate in total of 3 per cent, and a 50/50 ratio in 1981, there could be 136,000 professionals in 1990, a compound growth rate of 7.75 per cent.

temps, il s'occupe des résultats du traitement et exécute différentes fonctions administratives se rapportant à la gestion générale d'un centre de calcul.

En 1970, dans une entreprise type, le service de traitement des données se composait à environ 40 p. 100 de professionnels et 60 p. 100 d'employés de soutien. En 1978, le rapport était de 45 pour 55 et l'on prévoit qu'il sera de 50 pour 50 d'ici 1985. En réalité, ce rapport (50 pour 50) devrait être atteint en 1981.

La modification de ce rapport est attribuable à l'adoption de techniques et de produits nouveaux ainsi qu'à une réduction considérable des coûts qui en a découlé. Depuis 1970, le rapport performance/prix d'un ordinateur a connu un taux de croissance composé de 22p. 100. Dans certains cas, la performance s'est améliorée sans qu'elle entraîne un changement de prix, mais plus récemment, le prix ont également baissé. Ainsi, les entreprises ont pu mettre en œuvre des programmes de soutien en ayant recours à l'ordinateur plutôt qu'en conservant des services à forte concentration de main-d'œuvre.

Le principal changement a été le recours généralisé au traitement en direct, par lequel l'utilisateur insère et extrait des données dans le cadre de ces fonctions; auparavant, les employés de soutien devaient coder les données et s'occuper des documents imprimés. Ce mode permet également de réduire ou d'éliminer le traitement par lots, un mode de fonctionnement qui doit être programmé et exploité par des bibliothécaires de données et d'autres employés de soutien.

A titre d'exemple de cette réduction des employés de soutien, aussi récemment qu'en 1977, une entreprise dotée d'un ordinateur de la classe IBM 168 avait besoin de 23 employés de soutien de toutes les catégories. En 1980, l'entreprise n'avait plus besoin que de 12 employés de soutien.

Pendant cette période, les professionnels du traitement des données n'ont pas été laissés pour compte; on a mis au point de nouvelles méthodes pour établir des programmes, les mettre à l'essai et les appliquer. Parmi ces méthodes, on compte le recours généralisé à de nouveaux langages de programmation qui libèrent le programmeur des techniques de programmation pour qu'il puisse se concentrer sur le problème; ces méthodes comprennent également une gamme de techniques et d'outils de programmation qui ont permis aux programmeurs d'améliorer sensiblement sa productivité. Toute-fois, bien que les possibilités de l'ordinateur aient augmenté de plus de 1,000 fois en 20 ans, la productivité du programmeur n'a augmenté que de 13 fois. Par conséquent, il y a une pénurie chronique de professionnels capables de créer les systèmes d'application rendus possibles par les réductions remarquables du coût d'exploitation d'un ordinateur, notamment en traitement direct.

On prévoit que les années 80 connaîtront une croissance nette annuelle d'environ 3 p. 100 pour ce qui est du nombre de personnes travaillant directement dans le domaine du traitement des données. Cependant, les compétences nécessaires rendent cette croissance très significative aux yeux des professionnels. En supposant que la tendance de réduction du nombre d'employés de soutien se maintienne jusqu'à la fin des années 80, le rapport des employés professionnels aux employés de soutien deviendrait 75/25. Avec un taux de croissance de 3 p. 100, et un rapport de 50 pour 50 en 1981, on



This growth means approximately 70,000 new jobs in this industry segment by 1990, without allowing for any attrition, retirement and so forth. In 1978, Canada's universities produced 1,000 graduates in Computer Science, and another 1,150 graduates from non-computer courses to fill these positions (1978 Statistics Canada). Figures are not available on the effects of recruitment from abroad or from immigration. A certain number are moved from the support to the professional category every year. However, a shortfall is known to exist every year.

In summary, there is a good opportunity for employment in this sector of the industry in the 1980s. However, the skills requirements of new hires/recent graduates is higher than previously, and there is a need to upgrade the skills of the incumbents. A private survey recently showed the universities in Canada to be upgrading their abilities to produce more graduates trained for this industry. The community colleges were also increasing their output. However, this is an ongoing two-directional problem—quantity and skills.

The data processing products of today are more complex to understand, install and use, for data processing people. Thus, the very technical people, who must do this and then create the procedures and facilities so they are easy to use for the next level of user—applications developers—must have higher skills and experience than before.

Application development people—analysts and programmers—are typically working on more sophisticated problems, using these new sophisticated tools, techniques and products. To properly exploit them and thus to raise their productivity significantly, they must receive ongoing training. Entry level people should be exposed both to the fundamentals of data processing and to the world of today's products and approaches. This "Software Engineering" must be emphasized in our educational institutions. Better teachers are necessary.

We recommend, therefore, that the Federal Government improve its grants to education for Computer Science, to stimulate this emphasis on Software Engineering, to improve the quality of educators available at all levels of schooling (secondary and post-secondary) and to stimulate further research in Canada on Software Engineering and its distribution system.

#### The Consumer and Industrial Products Industry in Canada

##### The Other Dimension

Data processing technology touches the lives today of one employee in ten, and by 1985 is forecasted to involve two of every three. Further, one worker in four will have to have some data processing training to do his job. The lives of their families will involve computers or computing technologies to an ever greater extent.

pourrait compter 136,000 professionnels en 1990, ce qui représente un taux de croissance composé de 7,75 p. 100.

Cette croissance représente environ 70,000 nouveaux emplois dans cette industrie d'ici 1990, en supposant qu'elle conserve tous ses employés. En 1978, les universités canadiennes ont octroyé 1,000 diplômes en science informatique et 1,150 autres diplômés de programmes divers sont entrés dans des services d'informatique (1978, Statistique Canada). Nous n'avons pas de chiffres sur l'incidence du recrutement effectué à l'étranger ou de l'immigration. Un certain nombre d'employés de soutien passent à la catégorie professionnelle chaque année. Pourtant, on sait qu'il y a chaque année un manque de spécialistes.

En résumé, ce secteur de l'industrie offre de bonnes perspectives d'emploi pour les années 80. Cependant, les compétences exigées des nouveaux employés et des diplômés récents sont plus élevées que jamais et les titulaires devront se recycler. Une enquête privée menée récemment a permis de constater que les universités du Canada améliorent leurs programmes de cours en informatique afin de produire un plus grand nombre de diplômés compétents. Le nombre de diplômés des collèges communautaires est également à la hausse. Mais il y a toujours cet éternel dilemme de la quantité et de la qualité.

Les produits modernes de traitement des données sont plus difficiles à comprendre, à installer et à utiliser, même pour les informaticiens. Ainsi, les employés très spécialisés, ceux-là même qui doivent exécuter ces tâches et créer ensuite la procédure et les installations qui faciliteront le travail du prochain usager, les analystes en application, doivent être plus compétents et avoir plus d'expérience qu'auparavant.

Les spécialistes en application, les analystes et les programmeurs essayent de résoudre des problèmes plus complexes, en utilisant ces nouveaux outils, techniques et produits modernes. Pour bien utiliser ces gens, et augmenter ainsi leur productivité de façon importante, il faut leur dispenser une formation permanente. Les débutants dans le domaine de l'informatique doivent être rompus aux techniques de base du traitement des données, ainsi qu'aux produits et méthodes modernes. Les écoles d'informatique doivent insister sur cet aspect des techniques Ginguay du logiciel. Les écoles ont besoin d'enseignants plus compétents.

Par conséquent, nous recommandons que le gouvernement fédéral accroisse ses subventions à l'éducation en science informatique, afin de donner l'impulsion nécessaire aux techniques du logiciel, d'améliorer la qualité des enseignants à tous les niveaux (secondaire et post-secondaire) et de stimuler la recherche au Canada en matière de techniques du logiciel et des méthodes de diffusion de ces techniques.

#### L'industrie des biens de consommation et des produits industriels au Canada

##### La deuxième forme

La technologie du traitement des données aujourd'hui, fait partie de la vie d'un employé sur dix; d'ici 1985, on prévoit que deux employés sur trois auront recours à l'informatique. En outre, un ouvrier sur quatre devra avoir une certaine formation en traitement des données pour faire son travail. Les ordina-

The specific technology which is causing this phenomena is the microprocessor, or "computer-on-a-chip". Suitably packaged and programmed, these subminiature computers are components, devices, or subsystems of other products or services. They are the pocket calculator.

There exist in Canada today, many companies using this technology as the basis for their products. The widest use is in the telecommunications industry, for modems, line switches, message switches, terminals and computer interface equipment. Some companies provide a range of compatible products; others supply components or standalone units for someone else to integrate into a larger entity. Bell Canada and CNCP Telecommunications are making extensive use of this technology to produce their advanced communications offerings, such as DataPac and InfoSwitch.

There is development ongoing in Canada for products such as point-of-sale terminals, credit authorization devices, data entry devices, stock exchange quotation systems and general purposes terminals. This type of industry should be encouraged through the tax system and through excise tax considerations or assistance for exports. This would allow such companies to grow, and gain or improve international reputations, and to help Canada's balance of trade. Their growth and success will create employment opportunities in Canada for engineers trained in data processing technologies and their applications, and for highly skilled technicians in the manufacturing processes.

Industrial use of microprocessor technology is growing, and should be shared by Canadian enterprises. General Motors has introduced the Robot into its manufacturing processes, to do those jobs too dangerous or tedious for the human, at a considerably higher quality and uniformity.

All automobile manufacturers offer models with microprocessors to control fuel flow and emissions, to monitor the car's general operation, and to diagnose and report any problems. Microwave and regular ovens and stoves, and all kitchen appliances can be controlled by a microprocessor. A domestic industry to supply these devices is possible.

Energy control in a house or building is possible with the computer and proper instrumentation and controls. Early attempts to conserve energy through the use of such systems have been highly successful. A significant encouragement to invest in companies which create such products could produce major international reputations, and significant volumes of business. Such companies would provide a significant level of employment for engineers and skilled technicians.

teurs ou les techniques informatiques occuperont une place de plus en plus importante dans leur vie.

Ce phénomène est le résultat d'une technologie particulière Gingway qui se présente sous la forme d'une microplaquette ou "puce". Bien présentés et programmés, ces ordinateurs sous-immaturisés sont des composants, des appareils périphériques ou des sous-systèmes d'autres produits ou services. On pense ici à la calculatrice de poche.

Il existe au Canada, à l'heure actuelle, de nombreuses entreprises qui utilisent cette technologie comme base de leurs produits. On la retrouve de façon très répandue dans l'industrie des télécommunications, qui l'utilise dans les modems, les commutateurs de ligne et de message, les terminaux et le matériel d'interface informatique. Certaines entreprises offrent une gamme de produits compatibles, tandis que d'autres fournissent des composants ou des unités autonomes à quelque société qui les intégrera dans un ensemble plus grand. La société Bell Canada et les Télécommunications du CNCP utilisent massivement cette technologie pour offrir des services de communication, de pointe telle que le DataPac et l'InfoSwitch.

Au Canada, des chercheurs perfectionnent sans arrêt des produits tels que les terminaux d'enregistrement au point de vente; les appareils périphériques de contrôle de solvabilité, les appareils d'introduction de donnée, les terminaux de la Bourse, et les terminaux polyvalents. Cette industrie devrait être encouragée par l'intermédiaire du régime fiscal, de la taxe d'accise ou d'un système d'aide à l'exportation. Ces entreprises pourraient prendre de l'expansion et se bâtir des réputations internationales contribuant ainsi à la balance des paiements du Canada. Leur croissance et leur succès pourraient créer des emplois au Canada à l'intention des ingénieurs informaticiens et des techniciens hautement spécialisés dans les procédés de fabrication.

L'application industrielle de la technologie de la microplaquette est en train de s'étendre et devrait être partagée par les entreprises canadiennes. La société *General Motors* a introduit le «Robot» dans sa chaîne de montage, pour exécuter les tâches jugées trop dangereuses ou trop ennuyeuses pour l'homme, cette technique a permis à la société d'améliorer considérablement la qualité du produit tout en assurant une plus grande uniformité.

Tous les fabricants automobiles offrent des véhicules dotés de microplaquettes pour régulariser le débit de carburant et les émissions, pour surveiller le fonctionnement général du véhicule et pour déceler et signaler les pannes. Les microplaquettes contrôlent les fours à micro-ondes et les fours réguliers, les cuisinières et tous les appareils ménagers. Le développement d'une industrie locale pour fabriquer ces appareils est fort possible.

Le contrôle de l'énergie dans une habitation ou un édifice est possible grâce à l'ordinateur doté des bons instruments et commandes. Les premières expériences de conservation de l'énergie au moyen de ces systèmes ont été couronnées de succès. En encourageant de façon tangible l'investissement dans les entreprises de fabrication de ces produits, on pourrait contribuer à leur assurer une solide réputation mondiale, ainsi que des chiffres d'affaires fort intéressants. Ces entreprises

Home entertainment is a major prospect for the use of digital technologies. Cable TV, widely available, provides a very broad bidirectional bandwidth to a large number of homes. Properly programmed, interuser communications, would be possible, in conjunction with the telephone. Shopping by TV, participating in town or city council meetings, and the like could change many aspects of our lives. TV games, as well as standalone games, are popular and available today. The next step is to something more practical. Such industries should be encouraged to innovate.

### Summary

The prospects for employment in Canada in the 1980's in data processing and data processing technology-related jobs is outstanding for skilled people. Support functions, and other nonprofessional or skilled jobs are diminishing steadily. To encourage the employment opportunities that are there today and through the 1980's, the Federal Government should:

#### 1. Through its grants to education:

(a) Encourage the expansion of the ability to train an increasing number of people in computer science.

(b) Encourage the further teaching of Software Engineering to meet the challenges of productivity and product quality.

(c) Encourage the further teaching of data processing technologies and their applications in all branches of engineering, science, medicine, and the other disciplines as appropriate.

(d) Encourage further research into data processing technologies and their applications at Canadian Universities.

(e) Encourage further research into teaching techniques for beginning computer science, and for retraining and upgrading existing practitioners.

#### 2. Through the tax system:

(a) Encourage the creation and expansion of high technology industries.

(b) Encourage the use of data processing technologies in the development, manufacturing and operation of Canadian products.

(c) Encourage the export of Canadian high technology products, services, and expertise.

Canada needs more and diverse industry to grow and provide employment in the future. Unskilled jobs are decreasing in number today, and could stabilize at some level too low for the pool of labour available. Retraining and relocation will be necessary in the future. It is our view that Canada can create and sustain major high technology industries, given the proper incentives, and the supply of the necessary ingredients—trained, talented engineers, scientists and technicians to create the products and the companies which create the jobs.

pourraient constituer un important débouché pour les ingénieurs et les techniciens spécialisés.

Le divertissement au foyer offre d'excellentes possibilités d'application des techniques numériques. La câblodistribution, disponible dans la majorité des foyers, offre une très large bande passante bidirectionnelle. Grâce à une programmation adaptée, les différents usagers de la câblodistribution pourraient communiquer entre eux à l'aide du téléphone. Le magasinage par la télévision, la participation aux séances des conseils de ville et autres pourraient transformer bien des aspects de notre existence. Les jeux sur écran de télévision, ainsi que les jeux autonomes, sont déjà populaires et disponibles sur le marché. La prochaine étape débouchera sur des choses plus pratiques. Ces industries devraient être encouragées dans le sens de l'innovation.

### Résumé

Les perspectives d'emploi au Canada dans les années 80 dans le domaine du traitement des données et les domaines connexes, sont exceptionnelles pour les gens compétents. La catégorie des services de soutien et les autres catégories techniques perdent régulièrement de l'importance. Afin de conserver les perspectives d'emplois actuelles et pour les années 80, le gouvernement fédéral devrait:

#### 1. Par des subventions à l'éducation:

a) Encourager l'expansion des centres de formation en informatique pour produire plus de diplômés.

b) Encourager l'enseignement perfectionné des techniques du logiciel afin d'améliorer la productivité et la qualité du produit.

c) Encourager l'enseignement perfectionné des techniques de traitement des données et de leur application, dans tous les domaines de génie, des sciences, de la médecine et les autres disciplines.

d) Encourager les scientifiques à approfondir dans le domaine des techniques de traitement des données et de leurs applications dans les universités canadiennes.

e) Encourager la recherche en matière de techniques d'enseignement de la science informatique de base afin de recycler et spécialiser les praticiens actuels.

#### 2. Par le régime fiscal:

a) Encourager la création et l'expansion d'industries très spécialisées.

b) Encourager l'application des techniques de traitement des données dans l'élaboration, la fabrication et le fonctionnement des produits canadiens.

c) Encourager l'exportation des produits, des services et des compétences très spécialisés du Canada.

Le Canada a besoin d'accroître et de diversifier ses industries afin d'assurer des emplois pour l'avenir. La société a de moins en moins besoin de main-d'œuvre non spécialisée et la demande pourrait se stabiliser à un niveau inférieur à l'offre de la main-d'œuvre qui devra changer de métier et de ville à l'avenir. Nous sommes d'avis que le Canada peut créer et conserver des grosses industries de pointe, à condition d'accorder à ces industries les encouragements et les effectifs nécessaires: des ingénieurs, des hommes de science et des techniciens compétents, capables de concevoir les produits, et les entreprises commerciales qui à leur tour, créent des emplois.



## APPENDIX "EMPLA-12"

The following submission is made as a guide or a starting point from which a committee can develop a complete and comprehensive apprenticeship training program in conjunction with an upgrading, and refresher program for employees already employed in the trade of operating engineer. In particular members of Local 793 Operating Engineers Union of Ontario.

For the purpose of this submission we have divided it into three programs:

- (A) Apprenticeship Program
- (B) Upgrading Program
- (C) Refresher Program

The reason for running the three programs in conjunction with each other, is to attempt to graduate a high number of highly trained graduates at an individually low cost, by using training facilities, machines and trained instructors in the most economical manner possible.

The programs must be designed to train students to meet the requirements of a diversified industry that uses many different types of machines at various times during the construction of any project.

#### (A) Apprenticeship

Before any apprenticeship program can be instigated or training facilities created the committee must first determine the number of apprentices that can be absorbed by the industry in the province of Ontario each year.

We would suggest that this can be determined by a study of the following statistics:

1. Total number of tradesmen presently employed within the industry.
2. Total number of tradesmen lost for any of the following reasons:
  - (i) death
  - (ii) retirement
  - (iii) early retirement
  - (iv) medical disability
  - (v) other reasons
3. Maximum, minimum and average hours worked by tradesmen over the past 3 years.
4. Allowances for dropout over the three year Apprenticeship program.

We would suggest that the statistical information required could be obtained from Local 793 through their Pension and Welfare programs.

When the number of apprentices required is determined we would then evaluate the number and size of the training facilities required for example:

1. Geographical Location or Locations
2. Number of classrooms

## APPENDICE «EMPLA-12»

L'exposé suivant est présenté à titre de guide ou comme point de départ pour faciliter l'élaboration en comité d'un programme d'apprentissage détaillé et complet ainsi que d'un programme de perfectionnement et de recyclage destiné aux mécaniciens-opérateurs de machines lourdes qui sont déjà en poste. Ces programmes s'adresseraient particulièrement aux membres du local 793 du Operating Engineers Union of Ontario.

Aux fins du présent exposé, le programme en question a été divisé en trois parties:

- A) Programme d'apprentissage
- B) Programme de recyclage
- C) Programme de perfectionnement

La raison pour laquelle les trois programmes sont menés de front, réside dans notre désir d'offrir un programme de formation menant à un certificat à un grand nombre de travailleurs hautement spécialisés à peu de frais par stagiaire, grâce à des installations de formation, des machines et des instructeurs compétents utilisés de la façon la plus économique qui soit.

Ces programmes doivent viser à former des étudiants pour qu'ils puissent répondre aux exigences d'une industrie diversifiée ayant recours à de nombreux types de machines aux différentes étapes de la réalisation d'un projet.

#### A) Apprentissage

Avant d'élaborer un programme d'apprentissage ou d'aménager des installations de formation, le comité doit d'abord déterminer le nombre d'apprentis que peut absorber annuellement l'industrie ontarienne.

A cet égard, nous croyons que l'étude des données suivantes est primordiale:

1. Total des travailleurs actifs au sein de l'industrie
  2. Total des travailleurs ayant quitté l'industrie pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:
    - (i) décès
    - (ii) retraite
    - (iii) retraite anticipée
    - (iv) invalidité
    - (v) autres
  3. Nombre d'heures de travail maximum, minimum et moyen, consacrées par les hommes de métier au cours des trois dernières années.
  4. Marge prévue pour le nombre de stagiaires qui abandonnent le programme d'apprentissage au cours des trois ans.
- Nous croyons que ces données pourraient être recueillies auprès du Local 793, section des programmes des pensions et du bien-être.
- Une fois que le nombre d'apprentis requis est établi, nous évaluerions ensuite le nombre et la taille des installations de formation nécessaires, par exemple:
1. Endroit(s) géographique(s)
  2. Nombre de classes

3. Number of machines
4. Number of Instructors
5. Number of living quarters where required

Training facilities required can be broken down into the following types:

- (A) fulltime day school (classroom and on-hand training)
- (B) night school (classroom)
- (C) work areas for on-hand training
- (D) workshops for maintenance and basic mechanical training

When consideration is being given to training facilities we would recommend that the geography of the province be considered and the availability of these facilities to the students. Training facilities can be obtained in basically two ways:

1. A private school financed and operated by the J.A.C.

2. Use of established community colleges using a curriculum and instructors supplied or recommended by the J.A.C. to train students who have been screened by the J.A.C.

The use of a private school would of course give the J.A.C. the advantage of the type of training and the type of trainee. It would however be a very costly system, which would leave avenues open for other people to enter the trade who were far less qualified and this to a degree would defeat our purpose.

It is our belief that a program can be negotiated with the Ministry of Colleges and Universities that would be much less costly and result in a one entrance system for all operating engineers.

Apprenticeship must be open to anyone in Ontario (male and female) regardless of age.

#### *Instructors*

The number of instructors will of course be determined by the number of students to be enrolled in all three programs. However consideration must also be given to geographical location of all students in particular for those instructors to be used in night schools.

It is obvious that two classifications of instructors are required:

1. Full time training school instructors
2. Night school instructors

It is worthy of nothing that night school instructors may be used (with employer permission) to relieve full time instructors for reasons of illness, vacations, etc.

#### *Selection of Instructors*

(1) Applications should be distributed to all District and Provincial Union offices for instructors. Selection of applicants should be made by the J.A.C. Successful applicants should be required to pass instructors training school which would be run by the International Union of Operating Engineers head office

3. Nombre de machines
4. Nombre d'instructeurs
5. Nombre de pièces d'habitation au besoin

Les installations de formation requises peuvent se ranger dans les catégories suivantes:

- A) programme de jour à plein temps (classe et formation en cours d'emploi)
- B) cours du soir (classe)
- C) secteur de travail pour la formation en cours d'emploi
- D) ateliers pour la formation en matière d'entretien et de mécanique de base

Dans l'étude des installations de formation, il conviendrait de tenir compte de la géographie de la province et de l'accessibilité des installations pour les étudiants. Les installations de formation proviennent essentiellement de deux sources:

1. Une école privée financée et administrée par le J.A.C. (Joint Advisory Committee) C.C.C. (Comité consultatif conjoint)

2. Le recours à des collèges communautaires établis dont les programmes d'études et les instructeurs sont fournis ou recommandés par le C.C.C. en vue de former des étudiants sélectionnés par celle-ci.

L'utilisation d'une école privée comporterait pour le C.C.C. l'avantage de pouvoir établir le type de formation et de stagiaires de son choix. Ce serait toutefois un système très coûteux qui permettrait à d'autres personnes bien moins compétentes de faire leur entrée dans le métier, et cela serait contraire à notre objectif.

À notre avis, il est possible de négocier avec le ministère des collèges et universités un programme qui coûtera beaucoup moins cher et qui établira un système unique d'accès au métier de mécanicien-opérateur de machines lourdes.

L'apprentissage doit être accessible à tous les Ontariens (homme ou femme) peu importe leur âge.

#### *Instructeurs*

Le nombre d'instructeurs sera évidemment établi en fonction du nombre d'étudiants inscrits à tous les trois programmes. Cependant, il faut aussi tenir compte de considérations géographiques en ce qui concerne tous les étudiants, et en particulier les instructeurs des cours du soir.

Il est évident qu'il faut deux catégories d'instructeurs:

1. des instructeurs à plein temps pour l'école de formation
2. des instructeurs pour les cours du soir

Il convient de signaler que les instructeurs pour les cours du soir peuvent (avec la permission de l'employeur) remplacer les instructeurs à plein temps qui s'absentent pour des raisons de santé, pour des congés, etc.

#### *Sélection des instructeurs*

(1) Les formules de demande devraient être distribuées dans tous les bureaux des syndicats de district et provinciaux, et la sélection des candidats devrait être confiée à la J.A.C. Les candidats retenus devraient suivre un cours de formation des instructeurs qui pourrait être dispensé par le personnel du

staff, in conjunction with the J.A.C. Length of courses—1 week.

Where possible back-up instructors would be trained and used where required.

(2) Estimates of instructors required would indicate that

(1) one instructors course would be sufficient for Ontario in the first year.

(3) Mandatory requirements for instructors must be that he is a qualified operating engineer who is a member of the Union (later requirement would ensure that a work history is available through the Union office).

(4) Education requirements should possibly be grade 12 equivalent or better, but experience plus skill plus educational level and teaching ability should be the final criteria.

(5) Instructors should, like apprentices, be from all parts of Ontario in a predetermined ratio of Journeymen. It shouldn't be necessary to have an instructor come from London to Windsor or Toronto to teach night school.

### *Instructors for Night School*

During the three year training program for an apprentice he will be required to attend night school 2 nights per week., 2 hours per night, 9 months per year ( $9 \times 4 \times 2 \times 2 = 144$  hrs.) (exhibit no. 2), plus he will be required to attend the training school for further H.O.T. as required or when unemployed. Night school instructors will be required to integrate Hands on Training with classroom curriculum. High school instructors may hold the position of training school instructor or be a spare if required.

It should also be noted that the selection and training of instructors is a very important ingredient of our program, and instructors must not only have the education, experience and teaching ability, but must have a desire to become a teacher. Therefore I feel we should not consider making the teachers course free to applicants.

The number of night school teachers who will be required must be determined by the number of apprentices in each geographical area. Two or three apprentices in any area would not justify a night school class, but 10 students would justify a class in any area. Where there are less, a weekend course each month at a central training school  $8 \times 5 \times 6 = 240$  hours.

### *Apprentice Selection*

First we would recommend that we should consider on the instigation of this program that a number of apprentices should be enrolled in all three apprentice classifications namely 1st, 2nd, and 3rd year.

siège social de l'Union internationale des opérateurs de machines lourdes en collaboration avec C.C.C. Durée des cours—une semaine.

Dans la mesure du possible, on y formerait des instructeurs suppléants qu'on utiliserait au besoin.

2) Selon les estimations du nombre d'instructeurs requis, il semblerait que:

(1) un seul cours de formation des instructeurs suffirait pour l'Ontario dans la première année.

3) Les candidats doivent satisfaire à l'exigence suivante: être opérateur de machines lourdes certifié membre du syndicat (on exigerait par la suite ses antécédents de travail par le biais de l'Union).

4) Le candidat instructeur devrait avoir au moins une 12<sup>e</sup> année, l'équivalent ou mieux, mais l'expérience, la compétence le niveau de scolarité ainsi que les aptitudes pédagogiques devraient constituer les critères déterminants.

5) Les instructeurs, tout comme les apprentis, devraient venir de toutes les régions de l'Ontario, selon un rapport prédéterminé d'hommes de métier. Il ne devrait pas être nécessaire de faire venir un instructeur de London pour donner un cours du soir à Windsor ou Toronto.

### *Instructeurs des cours du soir*

Un apprenti inscrit au programme de formation de trois ans sera tenu de suivre des cours du soir deux fois par semaine, à raison de deux heures par session, neuf mois par année ( $9 \times 4 \times 2 \times 2 = 144$  heures) (annexe n° 2); il devra également fréquenter l'école de formation pour améliorer ses connaissances pratiques au besoin ou pendant une période de chômage. Ainsi, les instructeurs de cours du soir devront intégrer la formation pratique à leur programme de classe. Les instructeurs de cours du soir peuvent détenir un poste d'instructeur d'une école de formation ou faire fonction de suppléant au besoin.

A noter que la sélection et la formation des instructeurs constituent un élément très important de notre programme, et que les instructeurs doivent avoir posséder non seulement l'instruction, l'expérience et les aptitudes pédagogiques, mais aussi la volonté de devenir enseignant. En conséquence, je suis d'avis que nous ne devrions pas accepter les candidats aux cours d'instructeur sur simple demande.

Le nombre requis d'instructeurs des cours du soir doit être déterminé en fonction du nombre d'apprentis dans chaque secteur géographique. Deux ou trois apprentis d'un même secteur ne justifieraient la prestation d'un cours du soir, mais dix étudiants d'une même région le justifieraient. A défaut de ce nombre, un cours de fin de semaine sera dispensé chaque mois dans une école de formation centrale conviendrait ( $8 \times 5 \times 6 = 240$  heures).

### *Sélection des apprentis*

Nous recommanderions d'abord de prévoir au début du programme l'inscription d'un certain nombre d'apprentis dans toutes les trois catégories d'apprentissage, soit aux niveaux de la 1<sup>re</sup>, 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> année du programme.



*1st Year*

Advertisements should be placed in several major newspapers throughout the province requesting applications for 1st year apprentices. These applications should be directed to a J.A.C. Selection Committee consisting of:

- One representative of General Contractors
- One representative of Road Sewer and Watermain Contractors
- One representative of Canada Manpower
- One representative of Colleges and Universities
- Three representatives of Local 793—One from northern, central, and southern Ontario.

This committee would be required to meet at least once a year, at which time applicants would be screened and interviewed if required. Depending on the geographical location of applicants, meetings may be required to be held in more than one location.

Final selected lists would then be submitted to J.A.C. for enrollment. Selection of first year apprentices should be made on a combination of the following:

- (A) Education
- (B) Previous employment
- (C) Age
- (D) Attitude

NOTE: Age can only be a consideration insofar as it would be a high cost to train a man or woman at age 55 or 60—but again, there is always the exception.

*2nd and 3rd Year*

It is our present opinion that most applications for these classifications could be derived from the ranks of Local 793.

There can be no doubt that it would be to the advantage of many members to complete this program and graduate with a license. It would also be important to impress all members that this would be a one time only opportunity to enter this program in these two classifications.

We would also bring to the committee's attention that tests are available to us which would help select the proper classification for the applicants.

*Training Curriculum—1st Year*

Prerequisite Course—8 weeks at training school.

*Program A*

| Type  | Where             | When               |
|---|-------------------|--------------------|
| Classroom   | Night School      | September to May   |
| 2 hours per night, 2 nights per week, 9 months per year for a total of 144 hours. |                   |                    |
| Hands on Training   | Training School   | September to May   |
| Every second Saturday for a total of 62 hours.                                    |                   |                    |
| Work experience   | Actual Employment | 1500 to 2000 hours |

*1<sup>re</sup> année*

Il faudrait publier des annonces dans plusieurs grands journaux de la province pour solliciter des candidatures en vue du programme d'apprentissage de 1<sup>re</sup> année. Ces candidatures seraient transmises à un comité de sélection relevant du C.C.C. et composé de:

- Un représentant des entreprises générales
- Un représentant des entrepreneurs des travaux d'égouts et des services d'aqueduc
- Un représentant de Main-d'œuvre Canada
- Un représentant des collèges et universités
- Trois représentants du local 793—Un de la région du nord, un autre de la région centrale et un troisième du sud de l'Ontario.

Ce comité serait tenu de se réunir au moins une fois l'an pour sélectionner les candidats et les interviewer au besoin. Des réunions devront peut-être avoir lieu à plus d'un endroit, selon le lieu de résidence des candidats.

Les listes finales des candidats retenus devraient ensuite être transmises au C.C.C. La sélection des apprentis de première année devrait reposer sur l'application des critères suivants:

- (A) Sclarité
- (B) Antécédents de travail
- (C) Âge
- (D) Attitude

NOTA: L'âge n'entre en considération que dans la mesure où il en coûterait cher pour former un homme ou une femme de 55 ou 60 ans—mais, il y a toujours des exceptions.

*2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> années*

Nous estimons pour le moment que la plupart des candidatures à ce niveau de formation pourraient venir de membres du local 793.

Il ne fait aucun doute qu'un bon nombre de membres auraient intérêt à suivre ce programme jusqu'au bout et à obtenir un certificat. Il faudrait également que tous les membres comprennent bien qu'il s'agit d'une occasion unique de s'inscrire au programme à ces deux niveaux.

Nous désirons également informer le comité que nous avons en notre possession des tests qui nous aideraient à déterminer la classification qui convient le mieux au candidat.

*Programme de formation—1<sup>ère</sup> année*

Cours préalable—8 semaines à l'école de formation.

*Programme A*

| Type  | Endroit            | Date                    |
|---|--------------------|-------------------------|
| Classe  | Cours du soir      | De septembre à mai      |
| 2 heures par soir, 2 soirées par semaine, 9 mois par année, total de 144 heures |                    |                         |
| Formation pratique  | École de formation | De septembre à mai      |
| Tous les deux samedis, jusqu'à concurrence de 72 heures                         |                    |                         |
| Expérience de travail   | Emploi courant     | De 1 500 à 2 000 heures |

*Program B*

Classroom                      Training School                      September to May  
4 hours each Saturday for 9 months for a total of 144 hours.

Hands on Training                      Training School                      September to May  
Every second Saturday afternoon for a total of 72 hours.

Work experience                      Actual Employment                      1500 to 2000 hrs.

*Program C*

Classroom                      Training School                      September to May  
6 weeks school training which would consist of 144 hours classroom and 72 hours hands on training.

Work experience                      Actual Employment                      1500 to 2000 hours

*Programme B*

Classe                      École de formation                      De septembre à mai  
4 heures chaque samedi 9 mois—total de 144 heures

Formation pratique                      École de formation                      De septembre à mai  
Tous les deux samedis après-midi—jusqu'à concurrence de 72 heures

Expérience de travail                      Emploi courant                      De 1 500 à  
2 000 heures

*Programme C*

Classe                      École de formation                      De septembre à mai  
6 semaines de formation à l'école—144 heures de classe et 72 heures de formation pratique

Expérience de travail                      Emploi courant                      De 1 500 à  
2 000 heures

With the exception of the prerequisite 8 week course mandatory for first year apprentices the training schedule for first year can be used in all three year training programs. Either Program A, B or C can be used depending on the geographical location of the apprentice and the location of the training facilities.

Sauf pour ce qui est du préalable de 8 semaines de cours obligatoires pour les apprentis de première année, le programme de formation de la première année peut être utilisé aux trois niveaux. Les programmes A, B ou C peuvent être utilisés selon le lieu de résidence de l'apprenti et l'emplacement des installations de formation.

*Curriculum 1st Year*

|   |                 |
|---|-----------------|
| 1—Introduction to apprenticeship          | 29 hrs.         |
| 2—Fuels, oils and lubricants              | 14 hrs.         |
| 3—Orientation on Construction Equipment   | 11 hrs.         |
| 4—Soils and Compaction                    | 3 hrs.          |
| 5—Grades and Grade Stakes                 | 12 hrs.         |
| 6—Basic Mechanics and Mathematics         | 9 hrs.          |
| 7—Standard Hardware, Hand and Power Tools | 9 hrs.          |
| 8—Internal Combustion Engines             | 6 hrs.          |
| 9—2 and 4 stroke Cycle Engines            | 4 hrs.          |
| 10—Gasoline and Diesel Fuel Systems       | 5 hrs.          |
| 11—Air Systems                            | 4 hrs.          |
| 12—Cooling Systems                        | 5 hrs.          |
| 13—Hydraulics                             | 11 hrs.         |
| 14—Introduction to Power Trains           | 15 hrs.         |
| 15—Tires—Tracks—Undercarriages            | 4 hrs.          |
| 16—Pneumatics                             | 5 hrs.          |
| 17—Steam Boilers and Steam Engines        | 6 hrs.          |
| 18—Welding                                | 7 hrs.          |
| 19—Rigging—Reeving                        | 8 hrs.          |
| <b>TOTAL</b>                              | <b>167 hrs.</b> |

*Curriculum for 2nd and 3rd Years*

|   |         |
|---|---------|
| 20—Basic Electricity and Electric Motors    | 16 hrs. |
| 21—Earthmoving Equipment                    | 51 hrs. |
| 22—Grading and Ditching Equipment           | 21 hrs. |
| 23—General Construction Equipment           | 50 hrs. |
| 24—Material Processing and Application      | 73 hrs. |
| 25—Grades and Plans for Operating Engineers | 31 hrs. |
| 26—Structure of Components                  | 29 hrs. |
| 27—Compaction Equipment                     | 17 hrs. |
| 28—Seals and Sealants                       | 5 hrs.  |
| 29—Mining and Tunneling Equipment           | 21 hrs. |
| 30—Electrical Systems and Electronics       | 31 hrs. |
| 31—Paving Equipment                         | 25 hrs. |
| 32—Spreaders                                | 17 hrs. |
| 33—Finishing Machines and Screeds           | 11 hrs. |

**TOTAL—398 hrs.**

*N.B.* \*The hoisting portion of the above two years training is to be integrated with the above. Details not available at the time of writing this submission.

*Upgrading Course*

A three year program as noted before is now available to train a fully qualified operating engineer. This training covers all of the following machines:

- (A) Bulldozer
- (B) Backhoe (tractor)
- (C) Backhoe (crawler)
- (D) Grader
- (E) Scraper
- (F) Front End Loader

*Programme de la 1<sup>re</sup> année*

|  |                   |
|--|-------------------|
| 1—Introduction à l'apprentissage                     | 29 heures         |
| 2—Combustibles, huiles et lubrifiants                | 14 heures         |
| 3—Introduction au matériel de construction           | 11 heures         |
| 4—Sols et compactage                                 | 3 heures          |
| 5—Pentes et piquets de nivellement                   | 12 heures         |
| 6—Mécanique et mathématique de base                  | 9 heures          |
| 7—Outillage ordinaire, outils manuels et mécaniques  | 9 heures          |
| 8—Moteurs à combustion interne                       | 6 heures          |
| 9—Moteurs à deux temps et à quatre temps             | 4 heures          |
| 10—Systèmes à essence et au diesel                   | 5 heures          |
| 11—Systèmes mûs à l'air                              | 4 heures          |
| 12—Systèmes de refroidissement                       | 5 heures          |
| 13—Hydraulique                                       | 11 heures         |
| 14—Introduction aux trains d'engrenages              | 15 heures         |
| 15—Pneus—Chenilles—infrastructures de ponts roulants | 4 heures          |
| 16—Pneumatiques                                      | 5 heures          |
| 17—Chaudières à vapeur et machines à vapeur          | 6 heures          |
| 18—Soudure   | 7 heures          |
| 19—Montage   | 8 heures          |
| <b>TOTAL</b>   | <b>167 heures</b> |

*Programme pour les 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> années*

|   |           |
|---|-----------|
| 20—Électricité de base et moteurs électriques                     | 16 heures |
| 21—Pelles mécaniques  | 51 heures |
| 22—Équipement de nivellement et de curage des fossés              | 21 heures |
| 23—Matériel de construction générale                              | 50 heures |
| 24—Utilisation du matériel  | 73 heures |
| 25—Pentes et plans pour les opérateurs de machines lourdes        | 31 heures |
| 26—Structure des éléments   | 29 heures |
| 27—Équipement de compactage                                       | 17 heures |
| 28—Joints et produits de scellage                                 | 5 heures  |
| 29—Équipement de percement de tunnels et d'exploitation des mines | 21 heures |
| 30—Systèmes électriques et électroniques                          | 31 heures |
| 31—Équipement de pavage   | 25 heures |
| 32—Épandeurs  | 17 heures |
| 33—Machines de finissage et règles à niveler                      | 11 heures |

**TOTAL—398 heures**

*N.B.* \*La partie du programme de deux ans consacrée au levage doit être intégrée à ce qui précède. Les détails n'étaient pas disponibles au moment de la rédaction du présent exposé.

*Cours de recyclage*

Il existe actuellement un programme de trois ans destiné à la formation d'opérateurs de machines lourdes dotés de toutes les compétences voulues. La formation porte sur toutes les machines suivantes:

- (A) Bulldozer
- (B) Pelle rétrocaveuse (tracteur)
- (C) Pelle rétrocaveuse (chenille)
- (D) Niveleuse
- (E) Grattoir
- (F) Chargeuse à benne frontale



- (G) Crane with clamshell or dragline
- (H) Crane (hoisting)
- (I) Tower Crane
- (J) Crane (pile driving operators)
- (K) Asphalt paving and rolling operators
- (L) Concrete Pump

However, many members of Local 793 are only qualified in certain ones of these machines and a continuing program of upgrading should be started that would allow any member to be certified by testing on any of the above machines and then be trained and qualified on all others as a licensed operator.

Any member should be able to supply to the J.A.C. and request testing and then training on the machine at his request. A member should have the choice that when he becomes unemployed he can start his testing and training on the first of the month after he was laid off.

Some flexibility may be extended by the administrator of the schools on the starting and completion times of these upgrading courses to attempt to facilitate lay-off and re-call of the members. However, strict adherence to the curriculum must be maintained either on a full time basis or night school plus weekend hands on training mixture.

#### *Refresher Program*

Although qualified on each of the aforementioned machines any operator can through lack of operating a particular type of machine require a one or two day refresher course to bring his production capabilities on any machine back to a decent level.

All training schools should be open to this type of request on very short notice and make the machine available to the member. The availability of such a refresher course could reduce the amount of damage done to machines and property and more importantly reduce the number of accidents due to unfamiliarity with a machine.

- (G) Grue à benne preneuse ou à benne traînante
- (H) Grue de chargement
- (I) Grue à pylône
- (J) Grue pour battage de pieux
- (K) Équipement de pavage et compresseur
- (L) Pompe à béton

Cependant, bien des membres de local 793 n'ont les compétences nécessaires que pour faire fonctionner quelques unes de ces machines seulement. Il faudrait donc amorcer un programme permanent de recyclage qui permettrait à un quelconque de ces membres de se qualifier, par voie d'examen, pour le fonctionnement des machines susmentionnées, après quoi ils recevraient la formation et l'attestation de compétence comme opérateur de toutes les autres machines.

Chaque membre devrait pouvoir s'adresser au C.C.C. et demander de subir un examen et de suivre un programme de formation sur la machine de son choix. Un membre devrait avoir le choix de commencer ses épreuves ainsi que sa formation le premier jour du mois suivant sa mise en disponibilité.

Les administrateurs des écoles peuvent appliquer avec souplesse le calendrier des cours de recyclage de manière à accommoder les membres, en cas de mise à pied et de rappel. Cependant, il faut que le programme soit suivi à la lettre, qu'il s'agisse des cours à plein temps, ou des cours du soir, en plus des cours pratiques mixtes en fin de semaine.

#### *Programme de perfectionnement*

Bien qu'il puisse avoir la compétence de faire fonctionner toutes les machines susmentionnées, un opérateur peut avoir besoin d'une ou deux journées de perfectionnement pour porter son rendement au travail à un niveau satisfaisant, après avoir manqué de pratique sur une machine quelconque pendant un certain temps.

Toutes les écoles de formation devraient pouvoir dispenser ces cours moyennant un très bref préavis et prendre les dispositions nécessaires pour se procurer les machines demandées. L'existence d'un cours de perfectionnement de ce genre pourrait réduire le degré d'avarie des machines et de la propriété, et plus important encore, réduire le nombre d'accidents dus à une connaissance insuffisante de la machine.











#### AFTERNOON SITTING

*From Ontario Committee on the Status of Women:*

Ms. Lynne Sullivan, Chairperson;

Ms. Lorna Marsden, member.

*From Central Ontario Lakeshore YMCA:*

Mr. Alex Owen, Vice-President;

Mrs. Norma Penner, Director, Youth Employment Services.

*From Ontario Erectors Association, Metropolitan Toronto Sewer and Watermain Association, Crane Rental Association of Ontario, Toronto and District Excavators Association, Windsor Heavy Construction Association, The Construction Safety Association of Ontario, The International Union of Operating Engineers, Local 793, The Toronto Construction Association, and The Labour Relations Bureau of The Ontario General Contractors Associations:*

Mr. Ronald Allain, Business Representative, Local 793, I.U.O.E.;

Mr. J. F. Kennedy, Business Manager, from Local 793, I.U.O.E.

*From Blind Organization of Ontario with Self-help Tactics (B.O.O.S.T.):*

Mr. John Southern, Employment Spokesperson;

Mr. Richard Santos, member of the Advisory Board.

Mr. Grant B. Cook.

#### SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

*De l'Ontario Committee on the Status of Women:*

Mme Lynne Sullivan, présidente;

Mme Lorna Marsden, membre.

*Du Central Ontario Lakeshore YMCA:*

M. Alex Owen, vice-président;

Mme Norma Penner, directrice, Services pour l'Emploi de la Jeunesse.

*De Ontario Erectors Association, Metropolitan Toronto Sewer and Watermain Association, Crane Rental Association of Ontario, Toronto and District Excavators Association, Windsor Heavy Construction Association, The Construction Safety Association of Ontario, The International Union of Operating Engineers, Local 793, Le Toronto Construction Association, et le Labour Relations Bureau of The Ontario General Contractors Associations:*

M. Ronald Allain, représentant administratif, Local 793, I.U.O.E.;

M. J. F. Kennedy, directeur administratif du Local 793, I.U.O.E.

*De Blind Organization of Ontario with Self-help Tactics (B.O.O.S.T.):*

M. John Southern, porte-parole de l'emploi;

M. Richard Santos, membre du Conseil consultatif.

M. Grant B. Cook.





*If undelivered, return COVER ONLY to:*  
Canadian Government Printing Office,  
Supply and Services Canada,  
45 Sacré-Coeur Boulevard,  
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

*En cas de non-livraison,*  
*retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à*  
Imprimerie du gouvernement canadien,  
Approvisionnement et Services Canada,  
45, boulevard Sacré-Coeur,  
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

## WITNESSES—TÉMOINS

### *From Litton Systems Canada Limited:*

Mr. Peter Broadhurst, Vice-President, Industrial Relations.

### *From Canadian Association of Data Processing Service Organizations (CADAPSO):*

Mr. W. W. Beairsto, Vice-President, Marketing and Corporate Development, Canada Systems Group;

Mr. B. W. Marshall, Director, Personnel, Canada Systems Group;

Mr. P. J. Kennedy, Manager Services Planning, Canada Systems Group.

### *From Ontario Secondary School Teachers' Federation:*

Mrs. Margaret Wilson, President;

Mr. Harley Drew, Co-ordinator of Co-operative Education for the Nipissing Board of Education.

### *From Canadian Information Processing Society (CIPS):*

Mr. David A. Oakes, Consulting Systems Engineer, IBM Canada Ltd.;

Mr. Robert J. Fabian, Principal, Hickling—Johnston Ltd.;

Mr. Tom Kennedy, Data Processing Officer, Canada Life Assurance Co.

*(Continued on previous page.)*

### *De Litton Systems Canada Limited:*

M. Peter Broadhurst, vice-président, Relations industrielles.

### *De la Canadian Association of Data Processing Service Organizations (CADAPSO):*

M. W. W. Beairsto, vice-président, Commercialisation et développement intégré, Groupe des systèmes canadiens;

M. B. W. Marshall, directeur, Personnel, Groupe des systèmes canadiens;

M. P. J. Kennedy, directeur, Planification des services, Groupe des systèmes canadiens.

### *De l'Ontario Secondary School Teachers' Federation:*

Mme Margaret Wilson, présidente;

M. Harley Drew, coordonnateur de la Formation coopérative pour le Conseil de l'éducation de Nipissing.

### *De l'Association canadienne de l'informatique (ACI):*

M. David A. Oakes, ingénieur-consultant des systèmes, IBM Canada Limitée;

M. Robert J. Fabian, directeur, Hickling—Johnston Ltd.;

M. Tom Kennedy, agent de traitement des données, Canada Life Assurance Co.

*(Suite à la page précédente.)*

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 15

Tuesday, May 19, 1981

Chairman: Mr. Jim Hawkes

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 15

Le mardi 19 mai 1981

Président: M. Jim Hawkes

*Minutes of Proceedings and Evidence of  
Sub-Committee A of the Special Committee on*

*Procès-verbaux et témoignages  
du Sous-Comité A du Comité spécial sur les*

# Employment Opportunities for the '80s

# Perspectives d'emploi pour les années 80

RESPECTING:

Committee's Order of Reference

CONCERNANT:

Ordre de renvoi du Comité

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)



First Session of the  
Thirty-second Parliament, 1980-81

Première session de la  
trente-deuxième législature, 1980-1981

SUB-COMMITTEE A OF THE  
SPECIAL COMMITTEE ON  
EMPLOYMENT OPPORTUNITIES FOR THE '80s

*Chairman:* Mr. Jim Hawkes

Messrs.

Lonsdale

Marceau

SOUS-COMITÉ A DU  
COMITÉ SPÉCIAL SUR LES PERSPECTIVES  
D'EMPLOI POUR LES ANNÉES 80

*Président:* M. Jim Hawkes

Messieurs

Tobin—(4)

(Quorum 3)

*Le greffier du Sous-comité*

Bernard Fournier

*Clerk of the Sub-Committee*



## MINUTES OF PROCEEDINGS

TUESDAY, MAY 19, 1981  
(25)

## [Text]

The Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met in Thunder Bay, Ontario at 9:02 o'clock a.m., this day, the Chairman, Mr. Allmand, presiding.

*Members of the Committee present:* Messrs. Allmand and Hawkes.

*Other Members present:* Messrs. Masters and McRae.

*In attendance:* Mr. Jean-Aimé Guertin, Research Officer and Mr. Murray Hardie, Executive Director.

*Witnesses:* Ms. Nancy Redgrift, Executive Director, Municipal Advisory Committee of Northwestern Ontario.—Mr. Norm Richard, General Secretary, Thunder Bay and District Labour Council.—*From the Township of Atikokan:* Mr. Brian Ross, Economic Development Commissioner and Mr. Nat Scott, Member of Commission.

Sub-committee A resumed its hearings, pursuant to the Order of the Committee made on Wednesday, September 3, 1980 (*See Minutes of Proceedings and Evidence of the Special Committee on Employment Opportunities for the '80s, Issue No. 7.*)

The Chairman of Sub-committee A, Mr. Hawkes, took the Chair.

By consent of the Chairman, Mr. McRae took part in the proceedings of the Sub-committee.

The witnesses made statements and answered questions.

Pursuant to an Order of the Committee made on Wednesday, September 3, 1980, the Chairman authorized the printing of the following documents as appendices to this day's Minutes of Proceedings and Evidence:

—the brief presented by the Municipal Advisory Committee of Northwestern Ontario (*See Appendix "EMPLA-13"*);

—the documents appended to the brief of the Thunder Bay and District Labour Council (*See Appendix "EMPLA-14"*); and

—the brief presented by the Economic Development Commission of the Township of Atikokan (*See Appendix "EMPLA-15"*).

At 12:55 o'clock p.m., the Sub-committee adjourned until 2:00 o'clock p.m. this day.

AFTERNOON SITTING  
(26)

Sub-committee A of the Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met in Thunder Bay, Ontario at 2:03 o'clock p.m. this day, the Chairman, Mr. Hawkes, presiding.

*Member of the Sub-committee present:* Mr. Hawkes.

*Other Member present:* Mr. McRae.

*In attendance:* Mr. Jean-Aimé Guertin, Research Officer and Mr. Murray Hardie, Executive Director.

## PROCÈS-VERBAL

LE MARDI 19 MAI 1981  
(25)

## [Traduction]

Le Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à Thunder Bay (Ontario), à 9 h 2, sous la présidence de M. Allmand (président).

*Membres du Comité présents:* MM. Allmand et Hawkes.

*Autres députés présents:* MM. Masters et McRae.

*Aussi présents:* M. Jean-Aimé Guertin, attaché de recherche et M. Murray Hardie, directeur exécutif.

*Témoins:* M<sup>me</sup> Nancy Redgrift, directrice exécutive, Comité consultatif municipal du Nord-Ouest de l'Ontario—M. Norm Richard, secrétaire général, Thunder Bay and District Labour Council—*De la municipalité de Atikokan:* M. Brian Ross, commissaire au développement économique et M. Nat Scott, membre de la Commission.

Le Sous-comité A reprend ses audiences conformément à l'ordre de renvoi du Comité du mercredi 3 septembre 1980. (*Voir procès-verbal et témoignages du Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80, fascicule n° 7.*)

Le président du Sous-comité A, M. Hawkes, prend place au fauteuil.

Du consentement du président, M. McRae prend part aux délibérations du Sous-comité.

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

Conformément à un ordre de renvoi du Comité du mercredi 3 septembre 1980, le président autorise que les documents suivants soient joints aux procès-verbal et témoignages de ce jour.

—le mémoire présenté par le Comité consultatif municipal du Nord-Ouest de l'Ontario (*Voir Appendice "EMPLA-13"*);

—les documents joints au mémoire du Thunder Bay and District Labour Council (*Voir Appendice "EMPLA-14"*); et

—le mémoire présenté par la Commission du développement économique de la municipalité d'Atikokan (*Voir Appendice "EMPLA-15"*).

A 12 h 55, le Sous-comité suspend ses travaux jusqu'à 14 heures.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI  
(26)

Le Sous-comité A du Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à Thunder Bay (Ontario), à 14 h 3, sous la présidence de M. Hawkes (président).

*Membre du Sous-comité présent:* M. Hawkes.

*Autre député présent:* M. McRae.

*Aussi présents:* M. Jean-Aimé Guertin, attaché de recherche et M. Murray Hardie, directeur exécutif.

*Witnesses: From Lakehead University:* Dr. R. G. Rosehart, Dean, Faculty of University Schools; Ms. J. McWhirter, Director, School of Nursing; Dr. A. J. Kayll, Director, School of Forestry and Dr. J. G. Locker, Director, School of Engineering.—*From Great Lakes Forest Products Ltd.:* Mr. Alex Bartholomew, Director, Training and Woodlands Division; Mr. John Taylor, Personnel Supervisor, Woodlands Division and Mr. W. J. Murray, Personnel Supervisor, Mill Division.—*From the Northwestern Ontario International Women's Decade Co-ordinating Council:* Ms. Laurie Cunningham, Co-chairperson, Economic Development Committee and Ms. D. McKinnon, Member of Committee.

Sub-committee A resumed its hearings, pursuant to the Order of the Committee made on Wednesday, September 3, 1980 (*See Minutes of Proceedings and Evidence of the Special Committee on Employment Opportunities for the '80s, Issue No. 7*).

The witnesses made statements and answered questions.

At 4:38 o'clock p.m., the Sub-committee adjourned to the call of the Chair.

*Témoins: De l'Université Lakehead:* M. R. G. Rosehart, doyen, Faculté des écoles universitaires; M<sup>me</sup> J. McWhirter, directrice, École des sciences infirmières; M. A. J. Kayll, directeur, École de foresterie et M. J. G. Locker, directeur, Faculté de génie.—*De Great Lakes Forest Products Ltd.:* M. Alex Bartholomew, directeur, Division de la formation et des forêts; M. John Taylor, chef du personnel, Division des forêts et M. W. J. Murray, chef du personnel, Division des papeteries.—*Du Northwestern Ontario International Women's Decade Co-ordinating Council:* M<sup>me</sup> Laurie Cunningham, coprésidente, Comité de développement économique et M<sup>me</sup> D. McKinnon, membre du Comité.

Le Sous-comité A reprend ses audiences conformément à l'ordre de renvoi du Comité du mercredi 3 septembre 1980. (*Voir procès-verbal et témoignages du Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80, fascicule n<sup>o</sup> 7*).

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

A 16 h 38, le Sous-comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

*Le greffier du Sous-comité*

Bernard Fournier

*Clerk of the Sub-committee*

## EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

Tuesday, May 19, 1981

• 0905

[Texte]

**The Chairman:** I will call the meeting to order and welcome you all here.

This is the special task force on Employment opportunities for the '80s, a special committee set up by the Parliament of Canada about a year ago to examine in Canada the problem of growing shortages of skilled trades and professions existing alongside relatively high rates of unemployment. As part of our mandate we have been asked to examine in a critical fashion the manpower policies of the government; that is the policies with respect to training, retraining, upgrading, mobility, assistance to training for skills, and so on.

I also want to apologize. We were supposed to come here at an earlier date, as you know, but due to votes in Parliament we were obliged at the last minute to cancel our meetings and rescheduled them for another date and consequently we are here now.

With me today I have on my right Jim Hawkes, Member of Parliament from Calgary West who is the vice-chairman of the committee and the chief critic for the Conservative Party for manpower policies. My name is Warren Allmand, Member of Parliament from Montreal. We also have with us Jean-Rémi Guertin, one of our research people, and Jack Masters is sitting with us today, the local Member of Parliament from Thunder Bay-Nipigon; Murray Hardie one of our research directors, our clerk Charles Bellemare; and another research member of our staff, Kevin Kerr.

Because of the large number of witnesses in Thunder Bay, the committee will split into two. Jim Hawkes will serve as chairman in this room and I will serve as chairman in the next room. I am going to read out, although I do not know how many witnesses are in the room, the ones that will be heard in this room and then I will read out the ones that will be heard in the other room.

In this room, the following groups will appear. Starting off this morning, the Municipal Advisory Committee of Northwestern Ontario represented by Ms. Nancy Redgrift, Executive Director. Following that, the Thunder Bay and District Labour Council represented by Mr. Norm Richard, General Secretary. Following that group, the Township of Atikokan represented by Mr. Brian Ross, Economic Development Commissioner.

• 0905

This afternoon in this room the following groups will appear. Starting off is Lakehead University represented by Dr. Rosehart, Professor McWhirter, Dr. Kayll and Dr. Locker. Following them, the Northwest Ontario Pulp and Paper Industrial Training Committee represented by Mr. Les Cannon and Messrs. Mike Caley and Walter Stecki. Following them, Great

## TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

Le mardi 19 mai 1981

[Traduction]

**Le président:** Je déclare la séance ouverte et je vous souhaite à tous la bienvenue.

Notre groupe est le Groupe de travail sur les perspectives d'emploi dans les années 80. Il s'agit d'un comité spécial créé par le Parlement canadien il y a environ un an et dont le mandat est d'examiner au Canada le problème que pose l'existence simultanée d'une pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans les métiers et les professions et de taux de chômage relativement élevés. Il doit aussi, aux termes de son mandat, étudier de près les politiques de main-d'œuvre du gouvernement, c'est-à-dire celles qui touchent la formation, le reclassement, le perfectionnement, la mobilité, l'aide à la formation technique, etc.

Je tiens aussi à m'excuser. Notre venue, comme vous le savez, était prévue pour plus tôt, mais l'étude des crédits au Parlement nous a forcés à la dernière minute de l'annuler et de prévoir une nouvelle date. C'est pourquoi, c'est aujourd'hui que nous sommes ici.

Je vous présente mes collègues. Pour moi, je m'appelle Warren Allmand et je suis député d'une circonscription de Montréal. À ma droite, c'est Jim Hawkes, député de Calgary-Ouest et critique en chef du parti conservateur pour les questions de main-d'œuvre. Il est vice-président du Comité. Nous avons aussi votre député, Jack Masters, représentant la circonscription de Thunder Bay-Nipigon. Nous accompagnent aussi Jean-Rémi Guertin, un de nos chercheurs, Murray Hardie, un de nos directeurs de recherche, Charles Bellemare, notre greffier, et un autre membre de notre personnel de recherche, Kevin Kerr.

Vu le grand nombre de témoins, ici à Thunder Bay, le Comité va se diviser en deux. Jim Hawkes présidera la séance qui se tiendra dans cette salle-ci et je présiderai celle de l'autre salle. Je ne sais si tous les témoins sont présents, mais je vais donner lecture d'abord de ceux qui seront entendus ici et, ensuite, de ceux qui devront se présenter là-bas.

Pour ici, nous commencerons avec le Municipal Advisory Committee of Northwestern Ontario, que représente son directeur exécutif, Nancy Redgrift. Suivront le Thunder Bay and District Labour Council, représenté par Norm Richard, secrétaire général, et le canton d'Atikokan, représenté par Brian Ross, commissaire au développement économique.

Après-midi, dans cette salle-ci, l'ordre est le suivant: d'abord, l'université Lakehead, représentée par le Dr Rosehart, le professeur McWhirter, le Dr Kayll et le Dr Locker. Ensuite viendra le Northwest Ontario Pulp and Paper Industrial Training Committee, que représentent MM. Les Cannon, Mike Caley et Walter Stecki. Nous aurons après la Great



**[Text]**

Lakes Forest Products represented by Mr. Alex Bartholomew, John Taylor and W. J. Murray; and lastly the Northwestern Ontario International Women's Decade Co-ordinating Council represented by Laurie Cunningham and D. McKinnon. Those are the groups for this room in subcommittee "A".

Appearing at subcommittee "B" in the room down the hall, where I will act as chairman, will be the Corporation of the City of Thunder Bay represented by René Larson, Alderman; followed by the Saskatchewan Wheat Pool and represented by Mr. Ron Gorst, Employer Training Program; followed by Confederation College represented by Mr. Ralph Scharf.

Appearing in the afternoon are Hawker-Siddeley Canada Ltd. represented by Colin May, Director of Operations, Cancar Division; followed by the Social Planning Council of Thunder Bay, Mr. Ulrich Wendt, Director. Following that, a co-ordinated group of people representing Indian and Métis people—Confederation College, Ruth Corbett in charge of native programs; the Indian Friendship Centre; the Ontario Native Women's Association; the Ontario Non-Status and Métis Association; and Treaty 3 who will appear together on the problem of unemployment and employment with respect to our native people.

On that note, I leave the chair and put this meeting in the hands of Jim Hawkes.

Mr. Chairman, I am going to the meeting in the next room. Since we have a large number of witnesses we are going to have to stick to a pretty strict schedule.

**The Chairman:** Thank you, Mr. Allmand.

Would you like to come forward, Ms. Redgrift. You are from the Municipal Advisory Committee of Northwestern Ontario?

**Ms. Nancy Redgrift (Executive Director, Municipal Advisory Committee of Northwestern Ontario):** Yes, I am. May I use any one of the microphones?

**The Chairman:** Any one of the microphones.

**Ms. Redgrift:** There is a red light, so I guess I am on.

**The Chairman:** There is an importance to that red light in that everything said in the room and in the hearing goes down on the public record and is reproduced. The only way we can record it is when the red light is on. If you speak when it is not on, then it will not get recorded. That causes a slight delay in starting, but otherwise that is the only thing to attend to.

It is possible to conduct the hearings in either French or English. I am presuming you would prefer English.

**Ms. Redgrift:** Yes, please.

**The Chairman:** If anyone in the audience prefers to hear the proceedings in French, there is interpretation. All parliamentary hearings are conducted in the two official languages.

I am your chairman and my name is Jim Hawkes. I have a personal vow to begin each committee hearing on the road of which I am a part by indicating to people that I believe that the proposed constitution act is a separatist document which would separate Canadians from their economic, legal and

**[Translation]**

Lakes Forest Products, qui a délégué John Taylor, W. J. Murray et Alex Bartholomew et, pour finir, le Northwestern Ontario International Women's Decade Co-ordinating Council, dont les représentantes sont Laurie Cunningham et D. McKinnon. Voilà pour les témoins que nous entendrons dans cette salle-ci, c'est-à-dire le sous-comité «A».

Pour le sous-comité «B», qui siégera dans la salle au bout du corridor et que je présiderai, nous aurons le matin le représentant de la ville de Thunder Bay, l'échevin René Larson, le Saskatchewan Wheat Pool, représenté par M. Ron Gorst, préposé au programme de formation de l'employeur, et le Collège Confederation, représenté par M. Ralph Scharf.

Dans l'après-midi, la Hawker-Siddeley Canada Ltd., que représente Colin May, directeur de l'exploitation de la Division Cancar, débutera et sera suivi de M. Ulrich Wendt, directeur du Conseil de planification sociale de Thunder Bay. La journée se terminera par le témoignage d'un groupe mixte représentant les Amérindiens et les métis et qui nous éclairera sur le problème de l'emploi et du chômage chez les autochtones. Nous y trouverons le Collège Confederation, par la présence de Ruth Corbett, chargée des programmes pour les autochtones, l'Indian Friendship Centre, l'Ontario Native Women's Association, l'Ontario Non-Status and Métis Association et Treaty 3.

Sur ce, je cède le fauteuil et confie la séance à Jim Hawkes.

Monsieur le président, avant de me rendre dans l'autre salle, je crois devoir faire remarquer que, vu le grand nombre de témoins, nous devons nous en tenir scrupuleusement à l'horaire.

**Le président:** Je vous remercie, monsieur Allmand.

Si vous voulez bien vous approcher, Madame Redgrift. Vous représentez, n'est-ce pas, le Municipal Advisory Committee of Northwestern Ontario?

**Mme Nancy Redgrift (directrice exécutive, Municipal Advisory Committee of Northwestern Ontario):** Oui, je le représente. Puis-je me servir de n'importe quel microphone?

**Le président:** N'importe lequel.

**Mme Redgrift:** Il y a un feu rouge. J'imagine que cela fonctionne.

**Le président:** Ce feu rouge est important. Tout ce qui se dit dans la salle et au cours de la séance est consigné et figurera dans le compte rendu public. Et c'est consigné seulement quand la lumière rouge est allumée. Si vous parlez avant qu'elle s'allume, vos paroles ne seront pas enregistrées. Il suffit d'attendre un petit peu. C'est la seule chose à surveiller.

La séance peut se dérouler en français ou en anglais. Je présume que vous préférez l'anglais.

**Mme Redgrift:** Oui, s'il vous plaît.

**Le président:** Si quelqu'un dans l'auditoire veut entendre les délibérations en français, nous avons l'interprétation. Toutes les délibérations parlementaires se font dans les deux langues officielles.

C'est moi qui vais présider la séance et je m'appelle Jim Hawkes. Je tiens d'abord à remplir une promesse que je me suis faite à moi-même: celle de commencer chaque séance du Comité qui se tient sur la route et à laquelle je participe, en communiquant ceci à l'auditoire. A mon avis, le projet de loi

[Texte]

political traditions, and I encourage people in the audience, if they have not read it, to read it and to decide for themselves and if they are disturbed as I am to take action. I think the proposed constitution, while not yet law, will have relevance to the kinds of hearings that we are engaged in. I simply take a few seconds at the beginning to keep my commitment to myself to make that as crystal clear as I possibly can.

The normal pattern is to append to our committee proceedings the actual text of any brief presented to us, and we do have a fairly extensive brief from the Municipal Advisory Committee. Having said that you are free to read it, but that would eat up most of the hour. Perhaps if you do not mind you could make some kind of summary or identify for the committee and myself the highlights of the brief as you see them and then we can move to some kind of dialogue between us where we could get greater clarity. Do you have any questions?

• 0910

**Ms. Redgrift:** No, your instructions are fairly clear, thank you.

**The Chairman:** All right, the floor is yours, please proceed.

**Ms. Redgrift:** Thank you. My name is Nancy Redgrift and I am the Executive Director of the Municipal Advisory Committee. It gives me great pleasure to address the parliamentary task force on employment opportunities for the '80s.

You may ask, what is the Municipal Advisory Committee? The Municipal Advisory Committee is a committee made up of elected municipal officials, and its role is to advise the Minister of Northern Affairs, the hon. Leo Bernier, about policies and programs that have a significant regional impact. Our representatives on the committee are from all across northwestern Ontario; three each from the districts of Rainy River, Thunder Bay and Kenora, three from the City of Thunder Bay and one from the parent municipal association.

As I said before, it is our responsibility to provide advice and counsel to the Minister of Northern Affairs and in doing so we also provide advice to municipalities about their role in development and expansion of their existing industrial tax base.

In 1978 we identified 18 issues for study and those 18 issues also included entrepreneurial and industrial development. We then formally studied those two components and they came out as barriers to small business development and The Atikokan Story.

What we are looking at, I feel, is the role of the municipality in the development and expansion of their tax base or their business tax base. It is a role that is often ignored not only by federal and provincial governments but also by municipalities themselves. Basically what we do is identify an issue, initiate

[Traduction]

sur la constitution est un document à tendance séparatiste et qui éloignera les Canadiens de leurs traditions économiques, juridiques et politiques. J'encourage les gens ici présents, s'ils ne l'ont pas déjà fait, de lire ce document et de décider par eux-mêmes; et qu'ils agissent, s'il leur cause les mêmes inquiétudes qu'à moi. Je pense que la constitution proposée, même avant d'être loi, n'est pas sans effet sur le genre de séance que nous tenons présentement. Je prends simplement quelques secondes en début de séance pour tenir cette promesse que je me suis faite et dire les choses le plus clairement que je le peux.

L'usage est d'annexer au compte rendu du Comité le texte même de tout mémoire qui nous est présenté et le vôtre est assez long. Vous pouvez le lire si vous le voulez, mais presque toute votre heure va y passer. Si vous n'y voyez pas d'inconvénient, vous pourriez peut-être en donner un résumé quelconque ou encore, pour le Comité et moi-même, en dégager les grandes lignes telles que vous les voyez. Nous pourrions ensuite procéder à un échange de vues et préciser certains points. Est-ce que je me fais bien entendre?

**Mme Redgrift:** Parfaitement. Vos indications sont très claires. Je vous remercie.

**Le président:** C'est bien. Vous avez le parole. Nous vous écoutons.

**Mme Redgrift:** Merci. Je m'appelle Nancy Redgrift et je suis directeur exécutif du Municipal Advisory Committee. C'est un plaisir pour moi de m'adresser au groupe de travail sur les perspectives d'emploi dans les années 80.

Vous vous demandez peut-être ce que c'est que le Municipal Advisory Committee. Il s'agit d'un comité regroupant des élus municipaux et dont le rôle est de donner au ministre des Affaires du Nord, l'honorable Léo Bernier, des avis et des conseils sur les politiques et les programmes qui ont un impact sensible sur notre région. Les membres représentent tout le Nord-Ouest ontarien: trois pour chacun des districts de Rainy River, Thunder Bay et Kenora, trois pour la ville de Thunder Bay et un dernier vient de l'association municipale du territoire.

Comme je l'ai dit, il appartient au comité de donner avis et conseils au ministre des Affaires du Nord, mais, ce faisant, nous informons aussi les municipalités du rôle qui est le leur dans le développement et l'expansion de leur assiette fiscale industrielle existante.

En 1978, nous avons isolé pour étude 18 problèmes et ces 18 problèmes comprenaient aussi le développement de l'entreprise et de l'industrie. Nous avons ensuite étudié d'une façon particulière ces deux éléments et ils se sont révélés des obstacles pour le développement de la petite entreprise et l'histoire d'Atikokan.

Ce qui retient notre attention, je pense, c'est le rôle de la municipalité dans le développement et l'expansion de son assiette fiscale, c'est-à-dire de son assiette fiscale commerciale. C'est un rôle souvent méconnu, non seulement par les gouvernements fédéral et provincial, mais aussi par les municipalités



## [Text]

study and then make recommendations. We feel that if we are going to be making recommendations they have to be recommendations that are well thought out and well researched.

Specifically, the role of municipalities in economic development in some of the things that were suggested in the barrier study included a municipal inventory; study vacancy rates, ensure that your official plan was up to date, ensure that you have sufficient service land for industrial, commercial and residential, and to also look at developing a municipal strategy. How are you going to go about doing that economic development? I think we also suggested that there be a municipal task force of people from business, industry, municipalities and the federal and provincial governments.

Municipalities have the first responsibility to ensure their own survival. It is not something that you can go into with your head down and your hand out asking for someone to save you, it is the municipalities' responsibility for its own survival.

One of the things we found was that there was a lack of business expertise in services in the area, and what we are saying to you is that if you are going to be training people, those skills have to be transportable and they have to be of short duration so they do not disrupt the family. Because of the area that you are looking at, and with western Ontario you are looking at areas where travelling is sometimes extremely hazardous in seasons and it is also something that is extremely expensive, we are suggesting that you move the instructor to the community.

The other thing is that there are a number of other programs that make small business a viable employment opportunity, things like junior achievers. I think these kinds of programs working in concert with the Chamber of Commerce are things that possibly educational institutions should be looking at. We feel that the Chamber of Commerce has some interesting ideas and it is something that you may want to look at. Let us make small business something that is viable and is an opportunity for young people for today.

If you are going to be training people in skills, what you are going to have to look at also is including something like a supervisory and an administrative module right in the training component. A lot of times those people going into small communities end up becoming a small businessman. It may go down simply because they do not have supervisory or administrative skills.

Not only do you have to train small businessmen but you also have to upgrade and retrain employers. With modernization and technological change, you are looking at Boise Cascade that is losing 392 employment opportunities because of plant modernization. If you do not modernize the plant, then the company goes down. If the company goes down, you end up with a whole community that is unemployed. So you have to weigh the balances and you have to look at those kinds of areas.

## [Translation]

elles-mêmes. Ce que nous faisons au fond, c'est d'identifier un problème, l'étudier et ensuite faire des recommandations. Nous savons que si nous faisons des recommandations, il doit s'agir de recommandations bien étudiées et bien réfléchies.

Pour être plus précis, certaines constatations de l'étude sur les obstacles suggèrent que le rôle des municipalités dans le développement économique peut être de dresser un inventaire municipal, d'étudier les taux de vacance, de s'assurer que le plan officiel est à jour, de faire en sorte qu'il y ait suffisamment de terrains viabilisés pour l'expansion industrielle, commerciale et résidentielle et aussi d'envisager l'élaboration d'une stratégie municipale. Car comment s'y prendre pour faire du développement économique? Nous proposons aussi, je crois, une équipe de travail municipale composée de représentants de l'entreprise, de l'industrie, des municipalités et des gouvernements fédéral et provincial.

C'est d'abord à la municipalité elle-même de voir à sa survivance. Ce n'est pas une chose qui se quémande, main tendu et chapeau bas. C'est aux municipalités à voir à ne pas mourir.

Parmi nos découvertes, figure une carence de connaissances des affaires dans les services de la région. Aussi nous vous disons que, si vous envisagez de la formation, cette formation spécialisée doit être transportable et elle doit être de courte durée afin de ne pas disloquer la famille. Pour la région que vous examinez, qui est une région de l'Ontario occidental, donc, une région où les voyages sont extrêmement périlleux dans certaines saisons et aussi très chers; il vous faut prévoir, croyons-nous, le déplacement de l'enseignant et non de l'enseigné.

Une autre chose est l'existence d'un certain nombre de programmes qui visent à faire de la petite entreprise une perspective d'emploi viable, par exemple celui des jeunes entrepreneurs. De tels programmes, qui se font en collaboration avec la Chambre de commerce, devraient à notre avis retenir l'attention des établissements d'enseignement. La Chambre de commerce ne manque pas d'idées intéressantes et, sans doute, vous voudrez en prendre connaissance. Faisons de la petite entreprise une exploitation viable et une chance d'avenir pour la jeunesse d'aujourd'hui.

Si vous prévoyez donner une formation technique aux gens, il faut inclure dans cette formation un module de maîtrise et d'administration. Très souvent les jeunes qui vont s'installer dans les petites agglomérations finissent pas s'établir à leur compte et parfois c'est l'insuccès, faute de connaissances et de savoir-faire en administration et dans les techniques de maîtrise.

Non seulement faut-il former les petits entrepreneurs, mais aussi perfectionner et recycler les gros employeurs, face à la modernisation et aux changements technologiques. Voyez ce qui se passe à Boisé Cascade faute de modernisation, une perte de 392 emplois. Si l'usine ne se modernise pas, l'entreprise va à l'eau. Et si l'entreprise va à l'eau, c'est toute une communauté qui plonge dans le chômage. Il faut examiner le pour et le contre; il faut s'arrêter à de pareilles situations.



[Texte]

• 0915

If you are looking at 393 jobs that are gone, then you are going to have to try to find some way of putting those people back into the workforce. I think that the Atikokan story, which is the other thing that the committee looked at, provides some interesting ideas about how a community has attempted to revitalize its industrial tax-base.

Really, our last message is that, if we are going to continue and we are going to meet those challenges in the 1980s, there is going to have to be economic diversification and there is going to have to be revitalization. There are eight hundred single-industry communities across Canada. There are relics of single-industry communities that have gone down and metamorphosed. I think we are going to have to start looking at that. If you are going to be looking at employment opportunities, sometimes you have to create the employment opportunity, Mr. Chairman.

**The Chairman:** Thank you for a very succinct and clear summary.

Usually, there are two or three members up here who share the questioning and it gives people time to think, but we are not in that fortunate position.

Let me get right into some of the training things that you have mentioned. One was that you felt that instructors would have to travel, that training must to the greatest extent possible be brought to the people.

**Ms. Redgrift:** Let me qualify that. You might be in a situation where you can develop modules and the training may go out to the community—such as audio-visual training, which is something that Confederation College is now starting to put together, which makes a lot of sense.

Sometimes you may not be able to get the instructor going out to the community. What I am saying is: move the training from a larger centre into the smaller communities. A lot of the Manpower training courses demand that you have 15 people on a trainee program and this is almost impossible when you are looking at a community of 3,500. Where are you going to put 15 people who have that kind of training?

Those are some of the things we would like to bring up.

If I may say so, I was also the co-ordinator of a Community Employment Strategy Program, which is something that is no longer in existence but was extremely successful in the area that I worked in. A lot of the thoughts may be from past experience and looking back on working in a community, having the community define its training needs.

**The Chairman:** You have just hit on where I was going. In terms of the work of this committee, I think one thing is clear, that there is no system in place which enables Canada to predict its labour needs in the decade ahead.

I think it is increasingly clear that there can be no such system. The cost of any attempt to provide that with clarity

[Traduction]

Quand on voit disparaître 393 emplois, ce qui s'impose, c'est de trouver le moyen de réinsérer les titulaires dans l'armée du travail. L'histoire d'Atikokan, qui est une autre affaire examinée par le comité, fournit un exemple intéressant des efforts d'une communauté pour revitaliser son assiette fiscale industrielle.

Comme dernier message, nous vous disons que, pour survivre et pour relever les défis des années 80, il va falloir diversifier l'économie, il va falloir revitaliser les communautés. Il y a au Canada huit cents localités qui ne dépendent que d'une seule industrie. On peut voir les vestiges de celles qui sont tombées ou se sont métamorphosées. Il faut, à mon avis, commencer à s'occuper de ce problème. Il ne suffit pas toujours d'examiner les perspectives d'emploi, il faut parfois les créer, Monsieur le président.

**Le président:** Je vous remercie pour votre résumé très succinct et très clair.

D'habitude nous sommes deux ou trois députés pour se partager les questions; ce qui permet une certaine réflexion. Mais tel n'est pas notre cas aujourd'hui.

Permettez-moi de relever tout de suite certaines choses que vous avez dites au sujet de la formation. Vous êtes d'avis, par exemple, que les instructeurs devraient se déplacer, que, dans toute la mesure possible, il faut apporter l'enseignement aux gens.

**Mme Redgrift:** Laissez-moi apporter quelques réserves à cela. Il y a des cas où il peut être possible de bâtir des modules et alors l'enseignement peut se transporter sur place. Un exemple est la formation en audio-visuel que commence à mettre sur pied le Collège Confédération. C'est plein de bon sens.

Par contre, il y a aussi des cas où il peut être impossible de déplacer l'instructeur. Ce que je dis, c'est qu'il y aurait lieu d'installer la formation, non dans un grand centre, mais dans une localité plus modeste. Beaucoup des cours de la Main-d'œuvre exigent au moins quinze participants. Comment les trouver dans une communauté de 3,500? Comment y trouver des emplois pour 15 personnes ayant la même formation?

Ce sont là des choses que nous tenons à signaler.

Si vous le permettez, je dirai que j'ai été aussi coordonnatrice d'un programme communautaire de stratégie d'emploi, programme qui n'existe plus, mais qui a connu un excellent succès dans la région où j'ai travaillé. Les expériences passées peuvent donner à réfléchir, comme de revoir le travail fait au sein d'une communauté, d'avoir amené une communauté à définir elle-même ses besoins de formation.

**Le président:** Vous arrivez justement au sujet que j'allais aborder. Dans le contexte des travaux de notre comité, une chose devient claire, c'est qu'il n'existe pas de système qui permette au Canada de prédire ses besoins de main-d'œuvre pour les dix ans à venir.

Même qu'il devient de plus en plus évident qu'un tel système ne saurait exister. D'abord le coût de toute tentative faite pour

*[Text]*

would be prohibitive in the first place and may be impossible in the second.

But, as we move across the country, we get a variety of testimony on a labour market community's capacity to define its own training needs with some sense of clarity and some sense of projection. I guess I would like to get on the public record your thoughts about a community's ability to project its training needs. I think you have indicated that you had some experience with at least one community in this area, where they did some of that, perhaps you could tell us about that and get that kind of information on the record.

**Ms. Redgrift:** I think basically what happened when I was working with Community Employment Strategy was that we ended up putting together a committee that would provide the kind of advice and counsel that we needed, not only people who could identify people who required training. We sat down face to face with or across the table from people who needed the people to be trained. By including the employer, the people who dealt with the people who should be trained and the educators and the people from the federal and provincial governments who did the training, by setting up that kind of almost a four-way system, we found that we could identify who had to be trained and what they had to be trained in, and we turned out a product that employers, in particular, were satisfied with.

We trained people to be heavy-equipment operators; we trained people for cutter-skidders; we trained people in business and commerce. So there was a variety of jobs where we asked the employers who should be trained and in what capacity and what kind of person they needed, so that if we trained them they would have some success or at least a reasonable kind of guarantee that they were going to be employed. What was the sense of spending that kind of money in training someone if there was no job at the end?

• 0920

**The Chairman:** Was labour involved in that group?

**Ms. Redgrift:** Yes. I remember someone from a lumber and sawmill union sat as a committee member of Community Employment Strategy.

**The Chairman:** How large was the community?

**Ms. Redgrift:** I dealt with Geraldton, Longlac, Kenna, Beardmore, Macdiarmid, Fort Hope, and anything inbetween. So it went from unorganized communities to organized communities to Métis communities to native communities or reserves—it was a whole area north of Lake Nipigon. Jack would be able to tell you about a part of that.

**The Chairman:** Okay. You had labour involved, potential employers involved, training institutions involved and potential trainees?

*[Translation]*

en établir un qui soit valable serait prohibitif. Ensuite la chose peut s'avérer impossible.

Par contre, plus nous avançons dans notre tournée à travers le pays, plus nous entendons de témoignages divers qui démontrent que le marché du travail de la communauté est capable de définir ses propres besoins de formation avec pas mal de précision, et même de les prédire en quelque sorte. J'aimerais voir figurer dans le compte rendu public ce que vous pensez de la capacité de la communauté de prédire ses besoins de formation. Vous avez dit, n'est-ce pas, que vous avez travaillé dans une localité de la région où de telles prévisions se faisaient? Peut-être pourriez-vous nous parler de cette expérience, afin que l'information en soit consignée.

**Mme Redgrift:** En somme, ce qui est arrivé quand je travaillais à la stratégie d'emploi d'une communauté, c'est que nous avons fini par rassembler un comité capable de nous donner le genre d'avis et de conseils dont nous avions besoin. Et il ne s'agissait pas seulement de gens qui pouvaient nous indiquer ceux qui avaient besoin de formation. Les gens que nous avons réunis autour d'une même table étaient ceux qui avaient besoin que des personnes se fassent former: les employeurs, les personnes qui s'occupent de ceux qui doivent être formés, les éducateurs, et les fonctionnaires fédéraux et provinciaux qui donnent la formation. Un tel mécanisme nous a permis de déterminer qui doit être formé et dans quoi il doit être formé, et d'avoir un produit qui donne satisfaction à l'employeur.

Nous avons formé des conducteurs de machinerie lourde; nous avons formé des coupeurs-transporteurs; nous avons formé des gens dans les affaires et le commerce. C'est dire que, pour une variété d'emplois, nous avons demandé aux employeurs qui il fallait former, dans quel domaine il fallait les former et de quel genre de personnes ils avaient besoin. Tant qu'à les former, il était important de s'assurer qu'ils réussiraient à se décrocher un emploi ou du moins qu'ils auraient une certaine garantie d'en trouver un. A quoi sert de dépenser de l'argent pour la formation, si cela n'aboutit pas à un emploi?

**Le président:** Y avait-il un représentant des syndicats dans le groupe.

**Mme Redgrift:** Oui, je me rappelle que quelqu'un d'un syndicat de forestiers et de papetiers était membre de ce comité formé dans le cadre du programme communautaire de stratégie d'emploi.

**Le président:** S'agissait-il d'une communauté nombreuse?

**Mme Redgrift:** Je m'occupais de Geraldton, Longlac, Kenna, Beardmore, Macdiarmid, Fort Hope et tout ce qu'il y a entre ces endroits. Cela allait de communautés non organisées aux communautés organisées, aux communautés métis, aux communautés ou réserves autochtones, soit toute la région au nord du lac Nipigon. Jack pourrait vous parler d'une partie de cela.

**Le président:** Cela va. Donc le travail était impliqué, les employeurs possibles étaient impliqués, les établissements



[Texte]

**Ms. Redgrift:** People who dealt with the trainees and who could identify potential trainees. Before I was the co-ordinator, I was doing welfare administration in the municipality, so I had a fairly good idea as to who the target group were, who the people were who required training, whether they be on unemployment insurance, family benefits, provincial benefits or municipal benefits.

**The Chairman:** What level of training did you go into? What were some of the consequences for your apprenticeship program? Were there two-year junior college-type programs involved or four-year university programs? What level of training...

**Ms. Redgrift:** Ours were of a short duration. We were looking at programs that took between 8 and 12 weeks. It took 8 to 12 weeks for heavy-equipment operators and for cutter-skidders. What it did was give them a skill that they could take with them and in which they had some training. They would get a licence if they were heavy-equipment operators. Then they could go to the employer and say, I have this licence, I have a certificate from the college, would you be prepared to hire me? The same thing happened with cutter-skidders.

We also trained women and there were a couple of gentlemen who took the business and commerce course, as well, which was a 40-week program. But they were mostly of short, intense duration.

**The Chairman:** In the process of meeting with these committees, did you identify longer-term training needs?

**Ms. Redgrift:** Yes.

**The Chairman:** What was the size of that need relative to the need for short training? Why did you not proceed with the longer training?

**Ms. Redgrift:** What we found was that with CES we only had a three-year mandate. What we really needed was about five years to tie it up with a bow. We did not have the time and we were caught in a position where we could not make that kind of long-term planning because the program itself was finished.

**The Chairman:** The funding?

**Ms. Redgrift:** The funding for the program was finished.

As I say, CES was short term; it was an experiment; it was something that was tried; we were looking at specific things. What we found, of course, was that, when we did economic development or we did long-term training needs, we needed more time. It was impossible to take a project from a thought to an actual business, which is what we did in a couple of communities. It would take three years of planning and going back and forth to a community. It was not something that we did not want to do, it was something that we could not do.

**The Chairman:** Do you have any sense of whether the success of the thing, if you had had a longer time, would have been, say, double or triple? I am trying to probe in here to give

[Traduction]

d'enseignement étaient impliqués et même ceux qui pouvaient être formés?

**Mme Redgrift:** C'est-à-dire les gens qui s'occupent des étudiants et qui pouvaient identifier des étudiants possibles. Avant d'être coordonnatrice, je m'occupais de l'administration du bien-être dans la municipalité. J'avais donc une bonne idée du groupe à viser, des personnes qui avaient besoin de formation, qu'elles soient prestataires d'assurance-chômage ou bénéficiaires d'assistance familiale, provinciale ou municipale.

**Le président:** Quel niveau de formation donniez-vous? Quels ont été certains des effets sur votre programme d'apprentissage? Les programmes correspondaient-ils à deux ans de collège junior ou à quatre années universitaires? Quel niveau de formation...

**Mme Redgrift:** Nos programmes étaient de courte durée. Nous cherchions des cours qui pouvaient prendre de 8 à 12 semaines. Ce fut le cas pour notre cours de conduite de machinerie lourde et pour notre cours de coupeurs. Ce que les étudiants y acquéraient, c'était un savoir-faire qui leur resterait, une technique dans laquelle ils ont été formés. Pour le conducteur de machinerie lourde, il lui suffisait d'obtenir un permis et de se présenter à l'employeur en lui disant: «Voici mon permis, voici mon certificat du collège. Êtes-vous prêt à m'engager?» Ce fut de même pour les coupeurs.

Nous avions aussi des cours pour les femmes et quelques messieurs ont suivi des cours d'affaires et de commerce. Il s'agissait d'un programme de 40 semaines, mais pour la plupart nos cours étaient des cours intensifs et de courte durée.

**Le président:** Dans ces réunions de comité, avez-vous découvert des besoins de formation à long terme?

**Mme Redgrift:** Oui.

**Le président:** Comment se comparaient ces besoins par rapport aux besoins de formation à court terme? Pourquoi n'êtes-vous pas allés dans la formation à long terme?

**Mme Redgrift:** Ce que nous avons découvert, c'est que le programme de stratégie d'emploi ne nous donnait qu'un mandat de trois ans. A vrai dire, ce qu'il nous fallait pour boucler la boucle, c'était environ cinq ans. Faute de temps, nous n'étions pas en mesure de planifier à long terme. Le programme lui-même prenait fin.

**Le président:** Le financement?

**Mme Redgrift:** Le financement du programme avait pris fin.

Comme je le dis, il s'agissait d'un programme de courte durée, d'une expérience. C'était un essai et son objet était limité. Évidemment, en nous penchant sur le développement économique et sur les besoins de formation à long terme, nous nous sommes aperçu qu'il nous fallait plus de temps. Il était impossible de mener à bonne fin un projet, depuis sa conception jusqu'à sa réalisation, encore que nous l'ayons fait dans une couple de communautés. Il faut trois ans de planification et des visites répétées à la communauté. Ce n'est pas quelque chose que nous ne voulions pas faire, c'est quelque chose que nous ne pouvions pas faire.

**Le président:** Avez-vous le sentiment que si vous aviez disposé de plus de temps, votre succès aurait été le double ou le triple? Ce que je cherche ici pour le Comité, c'est une idée de



*[Text]*

us, as a committee, some sense of your experience and your identification of long term versus short term.

**Ms. Redgrift:** If you are going to say to someone in a community: "I am working for a joint federal-provincial program that is funded for a short term," they are going to look at you and say, "Isn't that lovely, here is another one coming into our community." So, really, what you had to do was to find some way to having some relatively quick successes, if I may use that term, which was why we did a lot of the short-term training. The other thing is that the kinds of employment that were available in our community lent itself to that kind of short-term training. As I say, I think we would be in a position where we could try.

• 0925

**The Chairman:** If I could just interrupt you for one second. It is against the law to record sound in committee hearings; it is not a personal decision, it is just a rule of the House of Commons. Please proceed, I am sorry to have interrupted you.

**Ms. Redgrift:** It is okay. I think what you would like to do, of course, is to set up something in a community where you could have some kind of almost an advisory committee either to a community college or, let us say, to a municipality, much the same as I was talking about economic development in a community where you attempt to pull all the actors together that have to be pulled together. In that way there might be some way of making that kind of planning long term, but it has to be tied to an organization that has some longevity and it also has to have some way of commitment to staffing time.

It is very difficult for busy people in a small community to end up wearing all the hats. I think that if there was some way in which you could have a person who could do a lot of the "go-for" work or the running work you might have more successes. You would have to tie it into something that had some longevity, not something that is a federal-provincial program that, depending on the circumstances, might be cancelled.

**The Chairman:** One of the issues that we deal with frequently is the mobility issue. What has been your experience in terms of training these people relative to their personal mobility? By training local people in local communities, do they tend to stay with the job rather than move on to greener pastures?

**Ms. Redgrift:** Yes, that is what we found. What we tried to do, of course, was to train people at a local level, mainly because we felt that one of our biggest losses in northwestern Ontario is our young people and if you find some way of training them and keeping them employed so they can stay within their own home communities or within northwestern Ontario, I think it makes for a better place to live. We found that by training people at a local level there was not the turnover. People in industry and business will tell you that, and that has been documented.

*[Translation]*

vosre expérience et de votre identification dans ce domaine du long terme contre le court terme.

**Mme Redgrift:** Présentez-vous à quelqu'un de la communauté et dites-lui: «Voici, je m'occupe d'un programme fédéral-provincial de courte durée.» On vous regardera et on dira: «C'est très bien cela. Encore un autre, n'est-ce pas?» Aussi ce qu'il fallait faire, c'était trouver le moyen d'obtenir des succès relativement rapides, si l'on peut dire. Voilà pourquoi nous avons fait beaucoup de formation à court terme. Une autre chose, c'est que le genre d'emploi disponible dans la communauté se prêtait à une formation à court terme. D'ailleurs, comme je l'ai dit, nous serions en mesure d'essayer.

**Le président:** Permettez-moi de vous interrompre un instant. C'est contraire à la loi d'enregistrer les bruits dans une séance de comité. Ce n'est pas une décision personnelle. C'est simplement le règlement de la Chambre des communes. Veuillez continuer et excusez-moi de vous avoir interrompue.

**Mme Redgrift:** Je vous en prie. A mon avis, ce qui serait souhaitable, bien sûr, ce serait d'établir dans la communauté quelque chose comme une sorte de comité consultatif, soit auprès du collège de la communauté soit auprès, mettons, de la municipalité. Ce serait quelque chose d'analogue à ce que je mentionnais en parlant du développement économique dans la communauté, une tentative de regrouper ensemble tous ceux qui doivent l'être. Cela devrait permettre une planification à long terme, mais encore faut-il qu'un tel regroupement se rattache à une organisation quelque peu durable et qui peut compter sur une certaine permanence du personnel.

Dans une petite communauté, il est très difficile pour les gens occupés d'avoir à la fin à remplir toutes les fonctions. Il suffirait pour assurer un plus grand succès d'avoir une personne pour faire les recherches, recueillir les données. Je le répète, il faut tout rattacher à un organisme qui dure, non à un programme fédéral-provincial qui, selon les circonstances, risque toujours d'être aboli.

**Le président:** Une question qui revient souvent sur le tapis est celle de la mobilité. Sur ce point de la mobilité personnelle, quelle a été votre expérience dans le domaine de la formation? Les gens que vous formez dans leur propre localité ont-ils plutôt tendance à demeurer dans un emploi local qu'à chercher ailleurs?

**Mme Redgrift:** Oui, c'est ce que nous avons constaté. Notre effort pour former sur place visait justement à atténuer ce que nous croyons être la plus grande perte du Nord-Ouest de l'Ontario, l'exode de la jeunesse. Si vous trouvez le moyen d'instruire les jeunes et de les employer de manière à ce qu'ils demeurent dans leur propre localité ou dans le Nord-Ouest ontarien, ils auront, je crois, un cadre de vie qui sera meilleur. Nous avons constaté que la rotation du personnel diminue quand il s'agit d'employés formés dans la localité. Les gens de l'industrie et des affaires vous le diront et des documents le prouvent.

## [Texte]

Atikokan is another community as well that had to deal with mobility. In some situations, there was no choice. In other situations where people could be trained for employment that was available in their community, they would sooner stay in their home community.

**The Chairman:** What you are saying is that in Atikokan there had to be programs to help people move out?

**Ms. Redgrift:** Yes. It is contrary, but that is what had to happen, you had to be in a position where you had to prepare people for employment. Whether that employment happened in Thunder Bay or it happened in British Columbia was something that had to be done, particularly for welders and that kind of situation. Again, you are caught in a situation where a community has 6,000 people. How many welders can you use? How many skills and how many tradespeople can a community absorb when its major industries shut down?

**The Chairman:** Are you quite familiar with that town and that experience?

**Ms. Redgrift:** Brian Ross who is the Economic Development Commissioner for the Township of Atikokan would be able to answer better than I. The MAC Committee did a study about Atikokan called The Atikokan Story. What we tried to do with the Atikokan story was try to sort out what happened and how the municipalities proceeded because we look at things from a municipal perspective. We really tried to develop some way and some kind of basic format that if another municipality ends up facing the same kind of situation that there might be some lessons to be learned.

**The Chairman:** Was their training done in Atikokan before movement; in other words, people were trained in anticipation that they would have to move?

**Ms. Redgrift:** I would say so, but I would qualify that. If you talk to Brian, he might be able to fill you in with more detail.

**The Chairman:** He is coming at 11 o'clock this morning.

• 0930

**Ms. Redgrift:** I am not trying to be evasive, but . . .

**The Chairman:** The real crunch question is: Who decided what training should take place there prior to movement and how was that decision reached? We have a problem in terms of making . . .

**Ms. Redgrift:** They had a citizens' advisory committee that looked at the kind of training that should happen. They also looked at upgrading. Dean Ralph Scharf of Continuing Education at Confederation College, who is coming as well, worked fairly extensively with the people in Atikokan and they had . . .

**The Chairman:** So they brought outsiders from a wider community in to sit on this committee?

**Ms. Redgrift:** Yes, they had something called a JAMTAC committee, which is the Joint Atikokan Manpower Training Advisory Committee. I think that is a kind of program that is

## [Traduction]

Atikokan est une autre communauté qui a dû s'occuper de mobilité. Parfois, il n'y a pas eu moyen de faire autrement. Dans d'autres cas, il a été possible de former les personnes pour des emplois disponibles dans la localité, car elles préféraient ne pas s'en aller.

**Le président:** Voulez-vous dire qu'à Atikokan il a fallu avoir des programmes pour aider les gens à quitter la place?

**Mme Redgrift:** Oui. Cela paraît curieux, mais il a fallu le faire. L'objectif était de préparer les gens à occuper un emploi. Il devenait indifférent que l'emploi soit à Thunder Bay ou en Colombie-Britannique. Il fallait rendre les gens aptes à l'occuper. Ce fut en particulier le cas des soudeurs, et de métiers semblables. Comment voulez-vous faire autrement quand la communauté ne compte que 6000 personnes? Combien de soudeurs, pensez-vous, peut-elle utiliser? Combien de commerçants et d'hommes de métier peut-elle absorber, quand ses grandes industries viennent de fermer?

**Le président:** Le cas de cette localité et de l'expérience qu'elle a vécue vous est-il familier?

**Mme Redgrift:** Brian Ross, qui est le commissaire au développement économique du canton d'Atikokan, pourrait répondre mieux que moi à cette question. Le comité MAC a fait une étude sur Atikokan, étude appelée L'histoire d'Atikokan. Pour notre part, nous avons tenté de dégager de cette histoire les événements qui se sont produits et comment ont procédé les municipalités, car nous envisageons les choses du point de vue de la municipalité. A vrai dire, nous nous sommes évertués à en tirer un scénario ou une recette quelconque qui pourrait servir comme de leçon pour toute autre municipalité qui pourrait être frappée de la même manière.

**Le président:** Les gens ont-ils été formés à Atikokan avant leur déménagement ou, en d'autres termes, ont-ils été formés en prévision de leur déménagement?

**Mme Redgrift:** Je dirais que si, mais je n'en suis pas sûre. Si vous en parlez à Brian, il pourra vous préciser ce point.

**Le président:** Il vient à 11 heures ce matin.

**Mme Redgrift:** Loin de moi l'idée d'être évasive, mais . . .

**Le président:** La question capitale qui se pose est de savoir qui a décidé quelle formation devait se faire sur place et avant le déménagement, et comment en est-on venu à cette décision. Il y a là un problème en termes de . . .

**Mme Redgrift:** Il y avait un comité consultatif de citoyens qui s'occupait du choix de la formation à donner. Il s'occupait aussi du perfectionnement. Le doyen Ralph Scharf de l'Éducation permanente au Collège Confederation, qui lui aussi doit venir ici, a beaucoup travaillé avec les gens d'Atikokan et ceux-ci . . .

**Le président:** Comme ça, le comité comptait des membres de l'extérieur, d'une communauté plus large.

**Mme Redgrift:** Oui. Il y avait ce qu'on appelle un comité JAMTAC, sigle de Joint Atikokan Manpower Training Advisory Committee. Il s'agit, je crois, d'un programme destiné à



*[Text]*

instituted, particularly, in a community that is either expanding or declining. They try to set that kind of a committee up to assist in the transition. I think it makes a lot of sense: as I said before, it is the municipality's first responsibility to ensure its own survival. I think those kinds of things, by involving the community, do not allow it to appear as something that is coming from the outside and being plunked into the community. The need has to come from the community level up and then I think it works better.

**The Chairman:** Okay.

**Ms. Redgrift:** Especially in northwestern Ontario. We are small, isolated communities.

**The Chairman:** Okay. You have identified for us one barrier to success, and that is the short-term duration of programs like Community Employment Strategy. Can you identify for us other barriers that are of a legislative nature, either municipally, provincially, or federally, to achievement of the kinds of goals that your committee has had of getting people trained to fill...

**Ms. Redgrift:** To fill? I think one of the things that has come up in the last little while is the whole capital issue. If you are going to be moving skilled trades training into a small community, in a lot of circumstances the community itself does not have those kinds of facilities available, and this might be something that you may want to look at.

I think one of the other things that we are looking at is that—although this is not really training—we have suggested that there be some of sinking fund that is set aside, let us say, from a major resource industry, whether it be mining or forestry. That would be set aside to assist communities that are in decline because their resources are gone, communities like Atikokan. It might be something that you may want to consider. What would happen in that circumstance is that it would be used exclusively and specifically for communities that are in decline. You would not have to try to fit an usual circumstance like Atikokan into an existing program. There would be, I guess, something like a floating fund which would not be something that would have to be tied into a particular program, because, as you are aware, when you have a community in decline, sometimes you have to fit a round peg in a square hole. What I am suggesting—and it is included in the brief—is that there be some way in which that kind of money is set aside to assist those kinds of communities.

If you are going to be looking at creating employment—because in some situations you have to create the employment—possibly we should start looking at the capital requirements. We should also start looking at going out and providing some kind of intensive training for potential small businessmen to provide some kind of assistance to them. I think small businessmen have been people who have been ignored and left behind: they sink or swim. I think that is a legitimate area that you might want to look at—at training and training opportunities in the 1980s. They are the backbone.

**The Chairman:** Okay.

*[Translation]*

une communauté soit en expansion soit en déclin. Il vise à aider à passer le stade de la transition. Pour moi, c'est plein d'allure. Comme je l'ai dit déjà, il incombe d'abord à la municipalité d'assurer sa propre survivance. De tels mécanismes impliquant la communauté empêchent que les mesures prises paraissent dictées de l'extérieur et imposées à la communauté. Il faut que les choses prennent leur source au niveau de la communauté et remonte de là. Cela fonctionne mieux ainsi.

**Le président:** D'accord.

**Mme Redgrift:** Surtout dans le Nord-Ouest de l'Ontario. Les localités sont petites et isolées.

**Le président:** D'accord. Vous avez identifié pour nous un des obstacles au succès et c'est la trop courte durée des programmes comme celui de la stratégie d'emploi communautaire. Pouvez-vous nous signaler d'autres obstacles, ceux-ci de caractère législatif, que ce soit municipal, provincial ou fédéral, des obstacles qui empêchent d'atteindre un objectif comme celui que s'était fixé votre comité, soit de former des gens pour remplir...

**Mme Redgrift:** Pour remplir? Quelque chose m'est venu à l'esprit il y a un moment; il s'agit de la question des immobilisations. Si l'on songe à installer dans la communauté même l'enseignement des métiers, il ne faut pas oublier que bien des petites localités ne disposent pas des installations nécessaires pour la recevoir. C'est quelque chose que peut-être vous aimeriez examiner.

Une autre chose digne de mention—même s'il ne s'agit pas vraiment de formation—est notre proposition visant la création d'une sorte de fonds d'amortissement, fonds qui serait mis en réserve par la grande industrie de ressources, mines ou forêts. Ce fonds servirait à aider les communautés qui tombent en déclin par suite de l'épuisement de leurs ressources, comme Atikokan. Vous voudrez peut-être prendre en considération cette proposition. Ce qui arriverait en pareil cas, c'est que le fonds servirait exclusivement et spécifiquement pour les localités en déclin. Il ne faudrait pas alors s'échiner pour faire entrer dans un programme existant un cas tout à fait unique en son genre comme celui d'Atikokan. Ce serait, j'imagine comme un fonds flottant, quelque chose qu'il ne faudrait pas rattacher à un programme en particulier, car, comme vous le savez, quand un communauté commence à décliner il faut faire d'étrange gymnastique pour l'empêcher de sombrer. Ce que je suggère et ce que propose le mémoire, c'est qu'il y ait ainsi de l'argent mis de côté pour aider ces communautés.

S'il s'agit de créer des emplois—et parfois c'est la chose à faire—il faudrait commencer par estimer les besoins en capitaux. Il faut aussi songer à aller de l'avant et prévoir une formation intensive pour les futurs hommes d'affaires afin de les aider quelque peu. On les a trop négligés, ces petits entrepreneurs. Ils doivent se débrouiller tout seuls. Leur sort devrait retenir votre attention dans les perspectives de formation des années 80. Ces gens sont l'épine dorsale du pays.

**Le président:** D'accord.



[Texte]

**Ms. Redgrift:** Municipalities have house cleaning kinds of things that we have suggested—inventories, municipal strategies. In the Province of Ontario the BILD document has suggested that there be some kind of cost-sharing program established with municipalities and the province to assist municipalities in economic development. I think the MAC committee will be meeting with cabinet, hopefully in September, and that is something we will be lobbying for.

• 0935

**The Chairman:** What you are suggesting then is a new program of some kind—it could be federal, it could be provincial—that provides special funds to unique community situations, communities in trouble, and that the guidelines should be very broad and flexible because each of those will be unique as it is very hard to lay down a set of common parameters that would fit.

**Ms. Redgrift:** I think you should also look at communities that are expanding as well because in a lot of situations you have communities that double or triple in size in population and that in itself is equally as difficult to try to comprehend or deal with, such as housing and where you are going to put these people, and community amenities. If you are going to have people, then your community has to expand because there are demands that new residents put on existing facilities and on an existing municipal structure.

**The Chairman:** So, the rapid decline and the rapid growth are flip sides of the same coin but requiring special assistance to be uniquely delivered. That is a suggestion. Okay.

In a general sense you are inferring that programs seem to be related, for the most part, to operating costs and they ignore capital, and that much of what we are talking about does not proceed very well unless there is some attention paid to the capital costs.

**Ms. Redgrift:** I think it is something we should be looking at. If you are going to be looking at, let us say, moving training out from a large centre and you are going to be moving it to smaller centres, there is going to have to be some way of providing that kind of service other than picking up the costs of an instructor in the event that you will get some form of skill training if you are going to be training auto mechanics or training welders or those kinds of people in outlying communities. Some other things that people find very difficult when they come from a small community to be trained in a city, let us say the city of Thunder Bay, is, first, to find a place to live, and second, to attempt to maintain a household in their former community as well as maintain themselves on the training subsidy dollars that are available to them. That may be something that you may have to look at as well.

**The Chairman:** Let me stay on this topic for a minute; say you have trained heavy equipment operators.

**Ms. Redgrift:** Yes.

**The Chairman:** Where did the equipment come from?

[Traduction]

**Mme Redgrift:** Dans ce que nous suggérons, il y a des actions qui reviennent à la municipalité, inventaire, stratégie. Le document BILD de la province d'Ontario parle de programmes à frais partagés entre les municipalités et la province et dont l'objet serait d'apporter une aide aux municipalités dans le développement économique. Si je ne m'abuse, le comité MAC doit rencontrer le Cabinet, nous espérons, en septembre. Soyez certains que nous plaiderons en faveur de cette initiative.

**Le président:** Ce que vous proposez par conséquent, c'est l'établissement d'un nouveau programme, fédéral ou provincial, où des fonds spéciaux seraient prévus pour les localités qui se trouvent en difficulté et dans une situation unique dans son genre. Les règles seraient larges et souples, parce que chaque cas est très particulier et qu'il est impossible d'établir des paramètres communs valables.

**Mme Redgrift:** Il faudrait aussi tenir compte des localités en expansion. Il arrive souvent en effet que des localités doublent ou triplent leur étendue et leur population, et une telle situation ne pose pas moins de problèmes. Il y a le logement et les services municipaux à pourvoir, car il faut prévoir une place pour les nouveaux-venus. Leur arrivée oblige la communauté à s'étendre. Les services existants et les structures municipales existantes doivent pouvoir absorber la demande des nouveaux citoyens.

**Le président:** Donc, un déclin rapide ou une expansion rapide, c'est du pareil au même et cela exige une aide spéciale taillée à la mesure des besoins particuliers. C'est cela votre proposition. D'accord?

Par ailleurs et d'une façon générale, vous opinez que les programmes, pour la plupart, paraissent bien pourvue pour les frais de fonctionnement, mais qu'ils semblent oublier totalement les frais d'immobilisation. Et tout ce qu'on a dit jusqu'ici ne saurait fonctionner à moins que compte soit tenu des frais d'immobilisation.

**Mme Redgrift:** C'est un point à considérer. Mettons qu'on fasse passer la formation des grands centres aux petites localités, il n'y aurait pas que les frais de l'instructeur à absorber. Il y a d'autres frais qu'il faut trouver le moyen de prévoir, selon la technique enseignée, que ce soit la mécanique automobile ou la soudure ou autre chose. D'un autre côté, il y a des difficultés qui attendent l'habitant d'une petite localité qui, pour sa formation, doit se rendre dans une ville, mettons Thunder Bay. D'abord il lui faut trouver une place pour demeurer; ensuite il doit subvenir aux besoins du ménage qu'il a laissé dans la localité d'où il vient, et subvenir à ses propres besoins à même la subvention de formation dont il dispose. C'est là un point qu'il vous faudra peut-être étudier.

**Le président:** Si vous le voulez, je m'arrêterai sur ce point une minute. Vous dites que vous avez formé des conducteurs de machinerie lourde.

**Mme Redgrift:** Oui.

**Le président:** D'où venait la machinerie?

[Text]

**Ms. Redgrift:** We rented it from one of the local contractors in the community.

**The Chairman:** Were you in competition for a scarce resource at that rental time? In other words, was it busy and you because of the law of supply and demand raised the rental rates because you were competing for that equipment for training purposes, or was in on downtime?

**Ms. Redgrift:** In some circumstances, but it depended on when the training happened. We tried to run the training after and prior to the peak season so they could work for a local contractor in the peak season. When that season ended, they would then have four to six months of training under their belt. They could then go to one of the major companies in the area—Kimberly-Clark, or Domtar, or American Can—and say, I not only have a ticket but I also have six months of employment and a recommendation from my employer. We found that was a fairly good avenue, and so you were in a position where you were continually training young people with no experience to move into employment and move into full-time positions.

**The Chairman:** Do you have experience in renting other kinds of equipment?

**Ms. Redgrift:** Not myself, no.

**The Chairman:** With your committees, was it a consideration that if a community is going to employ a carpenter or a plumber or a welder, that somewhere in the community is the required equipment; otherwise, people are not going to be employed subsequent to training. Did your committee look at the issue of renting or utilizing local community equipment beyond the heavy-duty type of equipment? Did they look at trying to make an arrangement with those firms in town that already have the equipment?

• 0940

**Ms. Redgrift:** Yes, in some circumstances. As you say, it depended on the training. For business and commerce the equipment was provided us by Confederation College in Thunder Bay. As I say, some of those kinds of issues I think, in particular, are attempting something like a welding shop which is not something that every community would have, something along those lines. Again, you are looking at circumstances that are odd, that are different from, let us say, something in heavy equipment which is usually fairly simple to find in a community where you can usually track down a piece of equipment.

Another thing they attempt to do too is to look not only at local people training local people first but also train local people to be instructors, which I think is a good policy and something that should be maintained.

**The Chairman:** Is there any experience in this area with mobile classrooms, mobile shops, or trailers being used to move equipment and teachers around?

**Ms. Redgrift:** I could not give you specific details. You would have to talk to Mr. Scharf from the college, he may have some specific details about that.

[Translation]

**Mme Redgrift:** Nous l'avons louée d'un des entrepreneurs locaux.

**Le président:** Ce faisant, veniez-vous en compétition avec d'autres également désireux d'obtenir quelque chose de rare? En d'autres termes, ce matériel aurait-il autrement été utilisé et, obéissant à la loi de l'offre et de la demande, avez-vous été appelé à payer un loyer plus élevé pour l'obtenir à des fins de formation? Ou s'agissait-il d'une morte saison?

**Mme Redgrift:** C'est arrivée, mais tout dépend du temps où se fait la formation. Nous tâchons d'avoir la formation avant ou après la période de pointe. Quand c'est avant, nos étudiants peuvent travailler pour l'entrepreneur local durant la période de pointe. A la fin de cette période, ils ont donc de quatre à six mois d'expérience à leur actif. Aussi quand il se présente dans les grandes compagnies, Kimberly-Clark, Domtar ou American Can, peuvent-ils dire qu'ils ont non seulement un brevet de compétence, mais aussi six mois d'expérience et une recommandation de leur employeur. La démarche nous a paru excellente. Elle permet de continuellement former les jeunes sans expérience, de les amener à acquérir cette expérience et finalement à obtenir un poste à plein temps.

**Le président:** Vous est-il arrivé de louer d'autres sortes de matériel?

**Mme Redgrift:** Pas moi-même, non.

**Le président:** Les comités dont vous faisiez partie tenaient-ils compte du fait que si la localité allait employer un menuisier, un plombier ou un soudeur, il devait y avoir quelque part dans la localité le matériel nécessaire. Autrement pas d'emploi après la formation. Votre comité a-t-il envisagé de louer ou d'utiliser d'autre matériel à part la machinerie lourde? A-t-il songé à négocier une entente avec les entreprises locales qui possèdent déjà ce matériel?

**Mme Redgrift:** Oui, dans certains cas. Comme vous le dites, cela dépend du genre de formation envisagé. Pour les affaires et le commerce, le matériel nous vient du Confederation College à Thunder Bay. Ce à quoi je songe pour la question que vous avez soulevée, ce serait un atelier de soudure ou quelque chose du genre, quelque chose qu'on ne trouve pas partout. C'est fort différent de la machinerie lourde; celle-ci se trouve d'habitude dans n'importe quelle localité.

Une autre chose tentée par ces comités est non seulement d'avoir des gens de la place, mais aussi d'avoir des gens de la place formés comme instructeurs. Ce qui me paraît une excellente chose et qui ne doit pas disparaître.

**Le président:** Y a-t-il eu des cas où on aurait utilisé des classes mobiles, des ateliers mobiles ou encore des remorques pour transporter le matériel et les enseignants?

**Mme Redgrift:** Je ne puis vous donner des précisions là-dessus. Il faudra en parler à M. Scharf, du collège. Il pourrait sans doute donner des détails.

*[Texte]*

As I say, basically what community employment strategy did was it attempted to set the scene so that those kinds of things could happen, and we found it to be extremely successful in setting the stage. I think the same thing happens with the Municipal Advisory Committee. Our function is to advise the Minister of Northern Affairs, but as well we are attempting to set the stage for communities to start looking at these various issues. I think that is starting, at least I hope it is. Otherwise, I have spent two years working for naught.

**The Chairman:** Let us go to small business for a minute. What training needs have you identified? Do you have any sense of priority in a general sense as to the training needs for small business? Is it the accounting side, the staff management side?

**Ms. Redgrift:** I think all of those kinds of components is really what they are saying. It is not that the product is not good; it is not that the way they deliver their goods might not be quite correct; I think what we are saying is that we are finding that there are less and less small businesses and that there is a lack of those kinds of people around. In a lot of circumstances, the business itself goes down because of management, but if they had some kind of training that would possibly point out to them better ways of doing things, they would be prepared to do it. I hope I am not insulting anybody, but in some circumstances you can say that people make money in spite of themselves, which has happened.

**The Chairman:** Are you making those statements as kind of an outsider looking at small business, or are these statements that are coming up from small businessmen to you?

**Ms. Redgrift:** When we did the study of barriers to small business, we went specifically to people who owned and operated small businesses; we sent to government; we went to municipal leaders, we went to leaders in the community; and we went to as well educators. So, a lot of the barriers that were included in the study are certainly the thoughts of small businessmen. In some circumstances, too, you have to look as well at motivation. If you work for a major company and you are looked after from cradle to grave, why would you even consider owning and operating a small business when you are...

**The Chairman:** When you are secure.

**Ms. Redgrift:** Exactly. And this happen in a lot of circumstances.

Again, you may want to talk to Brian Ross who is here from the township of Atikokan about that because he has found, for people who have decided to stay in Atikokan, that looking at the whole thing of entering a new business is something that does require training and a whole variety of other things for them. I think Brian would be able to give you more specifics about trying to move someone from a secure position in industry into becoming a small businessman and the training that is required.

*[Traduction]*

Au fond, ce que le groupe communautaire de stratégie d'emploi a fait, c'est de monter une scène qui permette à toutes ces choses de se produire et il a bien réussi. Et il en est de même du comité consultatif municipal. Sans doute sa fonction est-elle de conseiller le ministre des Affaires du Nord, mais cela ne l'empêche pas de tenter de créer les conditions voulues pour que les communautés se mettent à l'étude de ces problèmes. Et je pense que cela fonctionne, du moins je l'espère. Autrement j'aurais travaillé deux ans pour rien.

**Le président:** Venons-en à la petite entreprise pour une minute. Quels besoins de formation avez-vous constatés? Avez-vous, d'une façon générale, une idée de ces besoins? Avez-vous, d'une façon générale, une idée de ces besoins? S'agit-il de comptabilité? S'agit-il de gestion de personnel?

**Mme Redgrift:** C'est un peu tout cela qui est réclamé. Ce n'est pas que le produit ne soit pas bon; ce n'est pas que la livraison de produit laisse à désirer. Ce que nous disons, c'est que nous constatons qu'il y a de moins en moins de petites entreprises, qu'il y a pénurie de petits entrepreneurs. Dans bien des cas, l'affaire fait faillite à cause de la gestion. Il aurait suffi d'un peu de formation qui aurait enseigné comment mieux faire les choses. Les petits entrepreneurs n'hésiteraient pas à le faire. Je ne veux insulter personne, mais dans certains cas, les gens font de l'argent malgré eux. C'est arrivé.

**Le président:** Dites-vous cela comme quelqu'un qui voit la petite entreprise du dehors ou est-ce l'écho de déclarations faites par les petits entrepreneurs eux-mêmes?

**Mme Redgrift:** Quand nous avons étudié les obstacles à la petite entreprise, nous avons pris la peine d'aller voir les gens qui possèdent et exploitent une petite entreprise. Nous avons vu les fonctionnaires du gouvernement; nous avons vu les édiles municipaux, nous avons vu les notables de la communauté et aussi les éducateurs. C'est dire que nombre d'obstacles qui figurent dans l'étude ont été signalés par les petits entrepreneurs eux-mêmes. Dans certains cas, la motivation joue un rôle. Si vous travaillez pour une grande compagnie et qu'on prend soin de vous du berceau à la tombe, qu'est-ce qui peut vous porter à posséder et exploiter une petite entreprise devant une telle...

**Le président:** Sécurité.

**Mme Redgrift:** Exactement. Et cela arrive souvent.

Sur ce point, vous auriez avantage à questionner Brian Ross qui est ici pour le canton d'Atikokan. Il a pu constater, dans le cas des gens qui ont décidé de demeurer à Atikokan, que se lancer à son compte exige de la formation et bien d'autres choses. Je suis sûr que Brian pourrait vous raconter par le menu ce qui arrive quand on tente d'amener quelqu'un qui détient un poste stable dans l'industrie à devenir un petit entrepreneur, et ce que cela exige de formation.



[Text]

• 0945

**The Chairman:** In most communities, and I would think here would be no exception, you have a university, you have a junior college, you have a public education system, if you look at the calendars of non credit education or credit courses that are offered in the evenings and weekends, there is generally a fair sized menu of possibilities for the small businessman, but by and large they lack students.

**Ms. Redgrift:** They are available in the City of Thunder Bay.

**The Chairman:** They are not available outside the city.

**Ms. Redgrift:** There is not that much travelling to smaller communities. The Ministry of Industry and Tourism is currently starting to do some work in that area in co-operation with the Chamber of Commerce, and I think those are very good things. The Federal Business Development Bank also provides some of those kinds of training as well, but you have to get it out into the small community, you have to get it where the small businessman is because a lot of them are owner-operators and they do not have the luxury of travelling to the City of Thunder Bay to take that kind of training; they do not have that kind of training; they do not have that kind of luxury.

**The Chairman:** Do they have the time?

**Ms. Redgrift:** Exactly. Luxury is time, and time is money.

**The Chairman:** But even if you come to their community, would they find the time, would they make it a priority, or are they of a breed?

**Ms. Redgrift:** I think if you schedule it correctly you can attract a certain percentage, and also if you involve the local businessmen themselves, involve them through their associations, which are usually the Chamber of Commerce or Rotary, in launching the thing—give them a dinner—that would be fairly effective.

**The Chairman:** Are people trying to use television as an instructional vehicle?

**Ms. Redgrift:** It is starting. One of the programs I am aware of is the early childhood education for daycare centres and training. They are starting that kind of a module program, which makes a lot of sense, I think, in this area.

**The Chairman:** But nothing directed to the small businessman at this point.

**Ms. Redgrift:** Not as far as I know. It might be something that you may want to ask Mr. Scharf about.

**The Chairman:** Regarding municipalities as employers, in this region, are municipalities having difficulty hiring people with any particular skills? As municipalities, is there a skill shortage of one or more kinds that we can identify?

**Ms. Redgrift:** I would have to go back and ask my committee. I would be prepared to do that and ask them specifically if there are things that they themselves would like to add. I think it would take a little more thought and some time to put that kind of thing together than what we have here. This is more of a parochial kind of issue than what the committee itself looked

[Translation]

**Le président:** Dans la plupart des localités, et ici, sans doute, ce n'est pas différent, on trouve soit une université, soit un collège junior, soit au moins un système public d'éducation. Et, dans le programme des cours, porteurs ou non porteurs de crédits, qui sont offerts le soir et en fin de semaine, le petit entrepreneur trouve en général un vaste choix pour se perfectionner. Pourtant ces cours souvent manquent d'étudiants.

**Mme Redgrift:** Ils existent dans la ville de Thunder Bay.

**Le président:** Ils n'existent pas ailleurs.

**Mme Redgrift:** On ne va pas beaucoup en donner dans les petites localités. Le ministère de l'Industrie et du Tourisme est en train de mettre quelque chose sur pied dans ce domaine, en collaboration avec la Chambre des commerce. C'est une excellente chose à mon avis. La Banque fédérale de développement offre aussi une formation de ce genre, mais il faudrait l'amener dans les petites localités. Il faut apporter la formation là où est le petit entrepreneur, car beaucoup sont à la fois propriétaires et exploitants et ils ne peuvent se payer le luxe de se rendre prendre des cours dans la ville de Thunder Bay. C'est un luxe qu'ils ne peuvent se payer.

**Le président:** Disposent-ils du temps nécessaire?

**Mme Redgrift:** Voilà le problème. Le luxe qu'ils ne peuvent se payer, c'est le temps et le temps, c'est de l'argent.

**Le président:** A supposer qu'on amène la formation chez eux, trouveront-ils le temps? En feront-ils une de leur priorité ou sont-ils des gens...

**Mme Redgrift:** Si vous prévoyez un horaire judicieux, vous en attirerez un certain pourcentage. D'autant plus si vous les impliquez eux-mêmes dans l'opération du lancement, par exemple par le truchement de leurs associations, qui sont d'habitude la Chambre de commerce et le Rotary. Offrez-leur un dîner. Cela réussirait très bien.

**Le président:** Commence-t-on à utiliser la télévision comme véhicule de l'enseignement?

**Mme Redgrift:** On commence. Je sais qu'un des cours télévisés porte sur l'éducation des enfants en bas âge et qu'il vise à former et à aider les garderies de jour. C'est un début et, dans ce domaine, la chose est censée.

**Le président:** Mais il n'y a rien jusqu'ici pour le petit entrepreneur.

**Mme Redgrift:** Pas que je sache. Vous pourriez peut-être demander à M. Scharf.

**Le président:** En ce qui concerne les municipalités dans leur rôle d'employeur, celles de la région ont-elles de la difficulté à recruter des gens ayant une certaine qualification? A ce niveau, y a-t-il une pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans un domaine ou des domaines faciles à identifier?

**Mme Redgrift:** Pour répondre, il me faudrait consulter mon comité. Je suis prête à le faire et à demander aux membres s'il y a des choses spécifiques qu'ils voudraient ajouter. Je crois que, pour ramasser l'information, il faudrait un certain travail d'analyse et plus de temps que nous disposons ici. C'est un aspect plus particulier que ce que le comité a fait jusqu'ici,

[Texte]

at, but I think it could be something that they may want to look at after this. I can certainly bring it to their attention. If we want that kind of specific information, we usually design a questionnaire and ask them those kinds of questions and compile the data and then go from there.

**The Chairman:** That would be of interest to us, but we are on a rather fine time line. We are supposed to report back to Parliament by the end of June now.

**Ms. Redgrift:** I would suspect if you looked at *Municipal World* which advertises for municipal positions, if you kept seeing the same kind of position available, then you would see that as a shortage. Possibly administrative skills would be one.

**The Chairman:** Yes. The thing that is hidden with that kind of search is the fact that knowledge already exists that something will not be found so they change the job description and go after a class of employee that can be found, and so you have the sort of ideal world versus the real world.

**Ms. Redgrift:** Although municipalities are not eligible for CMITP or CMTTP training dollars because they are a municipality, a lot of them, I think, would probably end up going to a training centre and say, listen, we would like to upgrade a number of members of our staff. I think that kind of thing is available to them as well. There is good will. There are a number of specifically municipal kinds of organizations that look after training people at a municipal level. The clerks and treasures have their own association that now has an area in Confederation College which is quite good as well.

• 0950

**The Chairman:** How would you view municipalities and their record as trainers? Are they pulling their fair share of the load in terms of involving apprentices where apprenticeship programs may be relevant?

**Ms. Redgrift:** I am not sure whether a municipality is eligible to take on an apprenticeship. You would have to check it. I really do not know whether a municipality can actually take on an apprentice. I do not see municipalities as seeing their role as trainers and that may be something again that municipalities will have to start thinking about.

**The Chairman:** They are reasonably major employers, are they not?

**Ms. Redgrift:** In most small communities, yes. It might be a role that they themselves have not even thought about, a role as a trainer in a community. There are some odd rules and regulations when it comes to municipalities and training. I do not know them all. In some situations we looked at that and found that the municipality could not become involved. They could have people sitting in the seats at a cost.

**The Chairman:** Since you have covered some of that ground, it would be helpful if you could fairly quickly identify for us any barriers to municipalities as trainers. These would be policy or legislative barriers. Any of those you could identify for us, as quickly as you can, would be helpful to us because

[Traduction]

mais après aujourd'hui peut-être voudra-t-il s'y arrêter. Je vais certainement porter la chose à son attention. D'habitude, pour ce genre d'information, nous rédigeons un questionnaire et, après avoir compilé les données recueillies, nous continuons à partir de là.

**Le président:** Cette information ne manquerait pas d'intérêt pour nous, mais le temps nous presse. Nous sommes censés présenter notre rapport au Parlement à la fin de juin.

**Mme Redgrift:** J'imagine que si vous parcourez le *Municipal World* qui publie des offres d'emplois municipaux et que vous y voyiez souvent des offres pour un emploi d'un genre particulier, vous pourriez conclure qu'il y a là pénurie. Peut-être dans les techniques administratives.

**Le président:** Sans doute, mais un piège se cache toujours dans une recherche du genre. Ceux qui annoncent savent d'avance qu'ils ne trouveront pas exactement ce qu'ils veulent. Aussi changent-ils l'exposé des tâches de façon à intéresser une catégorie d'employés qui soit trouvable. C'est le monde idéal contre le monde réel.

**Mme Redgrift:** Bien que les municipalités, parce qu'elles sont des municipalités, ne peuvent obtenir les subventions de formation prévues par CMITP ou CMTTP, plusieurs, je pense, finissent par aboutir au centre de formation pour obtenir des cours de perfectionnement pour certains de leurs employés. D'ailleurs les cours sont à leur disposition comme pour les autres. Il y a de la bonne volonté. Un certain nombre d'organisations de caractère spécifiquement municipal s'occupent de formation d'employés municipaux. Les greffiers et les trésoriers ont leur propre association et elle est maintenant rendue au Collège Confederation. Ce qui est très bien aussi.

**Le président:** Quelle impression avez-vous des municipalités et de leur performance dans le domaine de la formation? Font-elles leur part quand il s'agit de prendre des apprentis quand un programme prévoit un apprentissage?

**Mme Redgrift:** Je ne sais vraiment pas s'il est permis aux municipalités de prendre des apprentis. Il va falloir vérifier. Vraiment je ne le sais pas. Je n'imagine pas que les municipalités puissent se voir dans le rôle de formateur. Mais peut-être faudrait-il qu'elles commencent à y penser.

**Le président:** Ce sont d'assez gros employeurs, n'est-ce pas?

**Mme Redgrift:** Dans la plupart des petites localités, c'est certain. Elles n'ont peut-être jamais pensé qu'elles pouvaient être un agent de formation, un agent de formation dans la localité. Il y a toutes sortes de règles et de règlements étranges quand il s'agit de municipalité et de formation. Je ne les connais pas tous. Dans certains cas, nous avons trouvé qu'il était impossible pour la municipalité de s'impliquer. De ses gens peuvent collaborer, mais contre rémunération.

**Le président:** Puisque justement vous parlez du rôle possible de la municipalité dans la formation, pouvez-vous rapidement nous indiquer des obstacles qui s'opposent à ce rôle. Ils seraient d'ordre politique ou législatif. Si vous pouviez nous en indiquer le plus rapidement possible, cela nous aiderait. Car



## [Text]

the thrust of what we are about is to make recommendations that would relieve or reduce as many of the barriers that we can find.

**Ms. Redgrift:** I would have to go back and run over to Canada Manpower and pick up some of the forms on CMTF and CMITP, some of the industrial training programs. But I am pretty sure that a municipality is not eligible. It could be in the rules and regulations itself. It says right in there that Crown corporations and municipalities are considered a Crown corporation.

**The Chairman:** So, there are barriers in the granting structure.

**Ms. Redgrift:** Yes.

**The Chairman:** But are there barriers within the apprenticeship system in the Province of Ontario? Let us sort of put the grants over here for a minute and just talk about the educational systemic barriers.

**Ms. Redgrift:** I would have to go back and look at it. My understanding is that it has to be a business or an industry that takes on an apprenticeship. I do not think there are any areas in there that say that a municipality could take on an apprenticeship. But, as I say, I am not 100 per cent sure.

**The Chairman:** All right. Thank you.

We are just about out of time and have to move on. Are there any other comments that you can make? Remember that our problem is to make recommendations that would provide a better match of labour supply and demand in the decade ahead. Are there any other last thoughts that you would like to put down for the edification of the six members who are not present with us today?

**Ms. Redgrift:** I think in summary that communities themselves have a responsibility, as you say, for those kinds of training situations. I think there should be some way municipalities or communities are encouraged to look at their training needs at their own local level and to match up a training need with a potential trainer and trainee and encourage them to look at their own circumstances and to find solutions. Sometimes that may include assisting them with staff dollars for organization and it also might include having people available to them to provide them with advice and counsel.

• 0955

**The Chairman:** All right. Thank you very much.

**Ms. Redgrift:** Thank you.

**The Chairman:** Our next witness is Mr. Norman Richard from the Thunder Bay and District Labour Council. Do you have someone else with you, Mr. Richard?

**Mr. Norman E. Richard (General Secretary, Thunder Bay and District Labour Council):** No, I am all by my lonesome.

**The Chairman:** All by your lonesome, eh? All right. Mr. Richard, I do not think you were present at our introductory comments.

## [Translation]

tout ce que nous faisons maintenant ne vise qu'une chose: faire des recommandations dont l'effet sera d'enlever ou d'amoindrir le plus grand nombre possible des obstacles que nous trouverons.

**Mme Redgrift:** Il me faudrait courir au bureau de la main-d'œuvre chercher les formules des programmes de formation industrielle. Mais je suis passablement certaine que la municipalité n'est pas admissible. Ce serait dans le règlement. Les sociétés de la couronne sont éliminées et les municipalités sont considérées comme des sociétés de la couronne.

**Le président:** Ainsi, il y des obstacles dans la structure des subventions.

**Mme Redgrift:** Oui.

**Le président:** Mais y en a-t-il dans le régime d'apprentissage de la province d'Ontario? Oublions pour un instant les subventions et voyons les obstacles dans le système d'éducation.

**Mme Redgrift:** Il me faudrait aller voir. Si j'ai bien compris, il faut que ce soit une entreprise ou une industrie qui prenne les apprentis. Je ne pense pas qu'il soit prévu nulle part qu'une municipalité puisse en prendre. Mais je ne suis pas certaine à 100 p. 100.

**Le président:** C'est parfait. Je vous remercie.

Notre temps achève et il faut continuer. Avez-vous quelque chose à ajouter? Rappelez-vous que notre tâche est le faire des recommandations qui permettront un meilleur équilibre de l'offre et de la demande de main-d'œuvre dans les années 80. Y a-t-il quelque réflexion que vous aimeriez faire consigner à l'intention des six membres du Comité qui ne sont pas avec nous ici aujourd'hui?

**Ms. Redgrift:** Pour résumer, je dirais que dans le champ de la formation de la main-d'œuvre, la communauté elle-même a une nette responsabilité. Je crois qu'il doit y avoir un moyen d'amener les municipalités et les communautés à s'occuper elles-mêmes de leurs besoins de formation et, au niveau local, de trouver formateurs et étudiants pour satisfaire ces besoins. Il faut qu'elles analysent la situation locale et trouvent des solutions. L'aide peut être parfois le paiement de certains salaires pour les besoins de l'organisation, ou encore le prêt de personnes capables de leur fournir avis et conseils.

**Le président:** D'accord. Je vous remercie.

**Mme Redgrift:** Merci.

**Le président:** Notre prochain témoin est M. Norman Richard, qui représente le conseil du travail de Thunder Bay et de sa région. Quelqu'un vous accompagne-t-il, Monsieur Richard?

**M. Norman E. Richard (secrétaire général, Thunder Bay and District Labour Council):** Non, je suis seul avec moi-même.

**Le président:** Tout seul avec vous-même, eh bien! Ça va. Monsieur Richard, étiez-vous ici quand nous avons fait quelques commentaires au début de la séance?



[Texte]

**Mr. Richard:** No, I was not. I just got here.

**The Chairman:** All right. There is a permanent record made of our proceedings. A transcript is available. It is important that the red light be on before you speak because that is how we tape-record and our staff make the permanent record from that.

Hopefully, we can keep the hearings as informal as possible. It is possible to append your submission to our written record; therefore, there is no necessity to read it in its entirety, but I think it would be helpful if you could summarize it for us and highlight it for us in terms of the major themes and problems. Then we could move to some kind of exchange between yourself and myself.

It is also important, I think, to say that we are in two groups in Thunder Bay because there is so much interest. Down the hall, in another room, the committee is proceeding with a different set of witnesses and the records will be shared with all seven members of the committee. So we will attempt to keep the written record as clear as possible so that the information is passed on as accurately as possible to all the committee members.

Do you have questions of me before we proceed?

**Mr. Richard:** Well, I know a lot of the problems—I think you have the main ones—trying to get everybody together and getting across the country. It is mentioned in our report here.

I have dealt with a number of your committees. The last task force was several years ago when they had one on the constitution. It was a joint Senate one under Senator Molgat and—I forget who the other was—and we irked that commission a little bit.

**The Chairman:** Well, irk us, too.

**Mr. Richard:** We are noted for doing that. Maybe that is what keep us on our toes.

**The Chairman:** You just go right ahead.

**Mr. Richard:** My name is Norman Richard. I am General Secretary of the Thunder Bay and District Labour Council. Our submission is not too long. I think I should go through it with you.

The District Labour Council welcomes this opportunity to make representation to this Parliamentary task force here in Thunder Bay. We appreciate the difficulties in arranging sessions here after so many postponements.

The Thunder Bay and District Labour Council is chartered by the Canadian Labour Congress and is an active affiliate of the Ontario Federation of Labour. We have some 50 affiliated local unions representing some 15,000 members.

Over the years, this council has been very active in discussions on employment. Some 20 years ago, this council led a delegation from all northwestern Ontario communities to a hearing with the Minister of Labour, the Honourable Michael Starr. This led to the formation by the minister of a commission to study employment opportunities in northwestern Ontario.

[Traduction]

**M. Richard:** Non. Je viens d'arriver.

**Le président:** Bien, voilà. Un compte rendu permanent est fait de nos délibérations. On le tire de l'enregistrement. Aussi est-il important que la lumière rouge soit allumée quand vous parlez. L'enregistrement se fait alors et notre personnel l'utilise pour le compte rendu.

Il est souhaitable que la séance se déroule le moins cérémonieusement possible. On peut annexer votre présentation au compte rendu. Par conséquent, il n'est pas nécessaire de la lire dans son entier. Mais il serait utile que vous en fassiez un résumé pour nous en soulignant les grandes lignes, c'est-à-dire les grands thèmes et les grands problèmes. Nous pourrions ensuite, vous et moi, procéder à un échange de vues.

Il est important aussi de dire que, par suite de l'intérêt suscité, nous avons dû siéger en deux groupes différents ici à Thunder Bay. Au bout du corridor, dans une autre salle, l'autre moitié du Comité entend d'autres témoins, mais les sept membres du Comité auront chacun le compte rendu des deux séances. C'est pourquoi il est important que ce compte rendu écrit soit très clair, afin que rien n'échappe à tous les membres du Comité.

Avez-vous des questions à poser avant que nous procédions?

**M. Richard:** Bien, je connais beaucoup de problèmes—et vous avez, je crois, les principaux,—quand il s'agit de grouper tout le monde ensemble et de parcourir le pays. Notre rapport en parle.

J'ai eu affaire à un certain nombre de vos comités. Le dernier en date remonte à quelques années; il s'agissait de constitution. C'était un comité mixte du Sénat sous la direction du sénateur Molgat et d'un autre dont j'oublie le nom. Nous avons été un peu agaçants pour ce comité.

**Le président:** Alors, soyez agaçant pour nous aussi.

**M. Richard:** Nous avons la réputation de l'être. Peut-être est-ce cela qui nous tient en alerte.

**Le président:** Allez-y.

**M. Richard:** Je m'appelle Norman Richard. Je suis secrétaire général du Conseil du travail de Thunder Bay et de sa région. Le texte de notre présentation n'est pas trop long; je crois que je devrais le lire avec vous.

Le Conseil du travail de la région se réjouit de l'occasion qui lui est donnée de présenter son point de vue à l'équipe de travail parlementaire, ici, à Thunder Bay. Nous déplorons les difficultés que vous avez éprouvées pour organiser les séances après tant d'ajournements.

Le Conseil du travail de Thunder Bay et de sa région détient sa charte du Congrès du travail du Canada et est une filiale de l'Ontario Federation of Labour. Nous comptons 50 syndicats locaux affiliés et quelque 15,000 membres.

Au cours des ans, le Conseil n'a jamais cessé de participer activement aux discussions sur l'emploi. Il y a une vingtaine d'années, il rencontrait le ministre du Travail, l'honorable Michael Starr, à la tête d'une délégation représentant toutes les localités du Nord-Ouest de l'Ontario. La rencontre eut pour résultat la formation d'une commission chargée d'étudier les perspectives d'emploi dans le Nord-Ouest ontarien.

*[Text]*

We took an active part in the Unemployment Insurance Lakehead Employment Advisory Council until it was eliminated by the establishment of the Ministry of Manpower and Immigration. One of the achievements of this council was to set up a pipeline welding school under Schedule M of the Unemployment Insurance Act.

We have studied the very comprehensive submission to this task force by the Canadian Labour Congress. We are in accord with its recommendations and hope that they will be given serious consideration by you.

However, from our study we find that many of the problems facing us in the 1980s are the very same as those outlined in the paper "Prospects for Northwestern Ontario" published in May 1977—exhibit No. 1.

## • 1000

The roots of our economy are based in the extractive industries, transportation and the forest product industries. Our two major manufacturing plants in Thunder Bay of transport equipment may be considered general engineering plants. The four paper mills in Thunder Bay, along with similar plants in Red Rock, Terrace Bay, Marathon, Dryden, Kenora and Fort Frances, and their ancillary industries, provide a large portion to the economy of northwestern Ontario. These are further supplemented by other forest product plants, such as lumber mills, plywood and chipboard plants.

With 10 paper industry plants in the area, very little use has been made of our Lakehead University and Confederation College of Applied Arts and Technology in programs of research and development. R & D in the paper industry appears to be confined to the "golden horseshoe" of Ontario. This is illustrated by exhibit 2.

The federal and Ontario governments have made huge grants to the paper industry of this area for modernization purposes. Plans for updating must be on the drawing boards for years before plants are in operation. This lead time should be used to train our own people to take the new jobs opened.

Canada exports millions of tons of pulp annually, yet we are a net importer of fine papers and other finished paper products. Every possible pressure should be brought to bear on these companies to expand into the higher levels of manufacturing that add much more to the economic value of the pulp and create many more jobs.

We must improve the level of training for skilled jobs. There are 47 regulated trades in the Province of Ontario. Prescribed apprenticeship training is required to qualify for these trades. I refer you to exhibit 3.

Ninety per cent of all skilled tradesmen in Ontario are over 40 years of age; only one quarter of these are native born—exhibit 4. This shortage of skilled people should provide an opportunity for training in this area.

*[Translation]*

Le Conseil faisait partie de l'Unemployment Insurance Lakehead Employment Advisory Council jusqu'à la disparition de ce dernier lors de la création du ministère de l'Emploi et de l'Immigration. Parmi les réalisations de cet organisme, mentionnons l'ouverture d'une école de soudure de pipeline, en vertu de l'annexe M de la Loi sur l'assurance-chômage.

Nous avons étudié le mémoire très fouillé que le Congrès du travail du Canada a présenté à votre équipe. Nous sommes d'accord avec ses recommandations et nous espérons qu'elles bénéficieront de toute votre attention.

Cependant, cette étude nous a révélé que bien des problèmes que nous affrontons en ces années 80 sont déjà exposés dans un document intitulé «Prospects for Northwestern Ontario» et publié en mai 1977—Annexe n° 1.

À la base de notre économie, nous trouvons l'extraction des minéraux, le transport et les produits forestiers. Nos deux grandes usines de matériel de transport, ici à Thunder Bay, peuvent être considérées comme des usines de fabrications techniques générales. Les quatre papeteries de Thunder Bay, avec les usines analogues de Red Rock, Terrace Bay, Marathon, Dryden, Kenora et Fort Frances et leurs industries satellites, génèrent une grande portion de la vie économique du Nord-Ouest ontarien. À cela s'ajoutent nombre de manufactures de produits forestiers: bois de sciage, contre-plaqué et feuilles de copeaux.

Malgré les 10 usines de fabrication de papier que compte la région, notre université Lakehead et le Collège Confederation des arts appliqués et de la technologie n'ont guère été mis à contribution dans les programmes de recherche et de développement. Ces programmes, dans l'industrie du papier, semblent être réservés au «Triangle d'or» d'Ontario. Cela est mis en lumière dans l'Annexe 2.

L'industrie papetière de la région a reçu du gouvernement fédéral et du gouvernement d'Ontario d'énormes subventions pour se moderniser. On sait que la chose ne se réalisera qu'après des années et des années de planification. Pourquoi ne pas utiliser ce délai pour former nos gens afin qu'ils puissent obtenir les nouveaux emplois qui s'ouvriront.

Le Canada exporte des millions de tonnes de pâte chaque année et, en même temps, il importe plus de papier fin et de produits finis du papier qu'il n'en exporte. Il faut exercer toutes les pressions possibles sur les compagnies pour qu'elles se lancent dans ces fabrications de haute qualité, qui ajoutent énormément à la valeur économique de la pâte et créent davantage d'emplois.

Il faut hausser le niveau de la formation dans les métiers. Il y a 47 métiers réglementés dans la province d'Ontario. Et pour ces métiers, l'apprentissage est de rigueur. Je vous renvoie à ce sujet à l'Annexe 3.

Quatre-vingt dix pour cent des hommes de métier qualifiés d'Ontario ont plus de 40 ans et seulement un quart sont nés dans la province.—Annexe 4. Une telle pénurie d'ouvriers qualifiés devrait susciter des initiatives de formation dans notre région.



## [Texte]

With the high level of unemployment among those under 25 years of age, it appears rather ironic that very little effort is being made to provide them with viable trades. Instead of wasting money on training partial skills, a greater effort should be made to train tradesmen. When skilled workers become employed, many jobs are created for the less skilled. Skills training must be made available to everyone who qualifies in order to comply with the human rights legislation.

We commend the program of Critical Trades Skills Training established by the Ministries of Employment and Immigration; Industry, Trade and Commerce; and Labour Canada. However, this program must be expanded to give added coverage. The effect of the current recession on the long-term supply of skilled workers can be very serious. If workers in skilled trades needed three or four years from now are not being trained now in the numbers required, the supply in four years will be totally inadequate. Joint efforts by labour, management and government must be made to continue training apprentices being laid off now due to work shortage or lack of seniority. These could be kept employed through an expanded CTST.

We hope that you will bring down effective proposals. It is our hope that the government will get off their butts and act on your recommendations rather than shelving them to gather dust. Canada has had a skilled trade problem for generations. In 1913, the Royal Commission on Industrial Training and Technical Education warned that our education system could not provide skilled workers and technicians needed in an industrial economy. How many times do we have to reinvent the wheel?

Thank you.

**The Chairman:** Short and blunt.

**Mr. Richard:** That is what I say: I usually do it that way.

If you do not mind, I would like to elaborate to some extent. The submission, exhibit 1, that we did—I am sorry we could not bring you the whole thing, but the report is in there—there is the last copy that we have on hand and it is pretty well tattered. That committee met with such distinguished people as our Minister of Trade, federally; the Provincial Secretary, Darcy McKeough; and—one of the ones we spent the most time with—Dr. Sheperd, former Vice-Chairman of the Science Council of Canada. So we have been active in this line of work and one of the things that we find and hopefully recommend is that the high technology training that is needed can be afforded here in the modern industry.

• 1005

There is one other matter that I would like to draw to the attention of the committee. We have heard a lot saying that we have to allow for modernization through technological change. I want to draw to the attention of this task force that fifty years ago the dispatchers in the Chicago terminal where there were a hundred trains an hour each way coming in and out were only allowed to work four hours a day; they were not

## [Traduction]

Quant on voit le taux élevé de chômage chez les moins de 25 ans, on ne peut que s'étonner que si peu soit fait pour leur donner un métier viable. Au lieu de gaspiller l'argent à former des ouvriers semi-spécialisés, mieux vaudrait redoubler d'efforts pour former des hommes de métier. Quand un ouvrier qualifié est engagé, plus d'un emploi s'ouvre pour ceux qui le sont moins. L'enseignement d'un métier ne saurait être refusé à qui se qualifie, sans enfreindre les dispositions de la Loi sur les droits de la personne humaine.

Nous nous sommes réjouis du programme de formation dans certains métiers spéciaux, établi par les ministères de l'Emploi et de l'Immigration, de l'Industrie et du Commerce, et Travail Canada. Mais il faut lui donner plus d'ampleur. La récession en cours peut avoir un effet nocif sur l'approvisionnement à long terme d'ouvriers qualifiés. Si ceux dont nous aurons besoin dans trois ou quatre ans ne sont pas formés maintenant, il y aura pénurie grave. Le travail, le patronat et le gouvernement doivent s'unir pour poursuivre la formation des apprentis qui perdent leur emploi faute de travail ou d'ancienneté. Ils pourraient continuer à travailler en vertu d'une extension du programme CTST.

Nous espérons que vous ferez des propositions pratiques. Il est à souhaiter que le gouvernement se grouille un peu et donne suite à vos recommandations, plutôt que de les ranger sur la tablette où elles ramasseront de la poussière. Le problème d'une main-d'œuvre qualifiée existe au Canada depuis des générations. En 1913, la Commission royale d'enquête sur la formation industrielle et l'enseignement technique concluait que notre système d'éducation ne pouvait produire les ouvriers qualifiés et les techniciens exigés par notre économie industrielle. Pourquoi faut-il toujours réinventer la roue?

Merci.

**Le président:** C'est court et à point.

**M. Richard:** C'est ce que je dis; c'est une habitude chez moi.

Si vous le permettez, j'aimerais développer un peu ma pensée. La présentation, annexe 1, que nous avons rédigé—je m'excuse de ne pas avoir apporté le tout, mais le rapport y est,—c'est le dernier exemplaire que nous ayons et il est assez en mauvais état. Le comité a rencontré des personnes notables telles le ministre fédéral de l'Industrie, le Secrétaire provincial Darcy McKeough et le docteur Sheperd, ancien vice-président du Conseil des sciences du Canada, avec qui nous avons passé le plus de temps. Il va donc sans dire que nous n'avons pas été inactifs. Nous croyons donc qu'il est nécessaire et espérons aussi, avoir les moyens d'intégrer la formation de haute technologie à notre industrie moderne.

Je souhaiterais maintenant que le comité se penche sur un autre sujet. Nous avons beaucoup entendu parler de modernisation dans le domaine de la technologie. J'aimerais souligner au comité d'étude qu'il y a 50 ans, les expéditeurs du terminus de Chicago, où arrivaient et partaient 100 trains à l'heure, n'étaient autorisés à travailler que quatre heures par jour. Ils n'avaient pas le droit d'avoir une voiture et on leur fournissait



**[Text]**

allowed to own cars: they were transported back and forth to work; they were put out in a camp for rest cures every three to six months. Yet, with all that benefit, they could only last an average of one year on that job. The mental stress was too much.

Now, regarding the computerization in one of our local mills, a man—I will not bring the name out, but his name is available—who was on the beaters for some 30 years, was a supervisor, was put in charge of the computer. When he sat in front of that screen, not knowing what the buttons were doing, and when the beep came and he pressed one button and if it was too much it pressed another one, he found that he could not take it. In one month he lost 30 pounds. He had to quit the job. So these are some of the things that this task force are going to have to take into consideration, the physical and mental problems of our new industrial age.

**The Chairman:** All right. Are there other general comments that you would like to make?

**Mr. Richard:** The big one, I think, is the statement we made on the skilled trades. These are very important, I think, because when you look at the age of those—and it is very true in this area—I think they would be in the top level. You know as well as I do that the market is dead throughout the world for these skilled trades. Every now and again you hear the scream: We need toolmakers, we need toolmakers. Well, you do not train a toolmaker in three years: it is one of the most highly skilled of all the trades and after four years of apprenticeship you are just beginning to learn what a toolmaker has to do. These are problems that you are going to be faced with and there are more qualified people than I who, I believe, have brought this to your attention.

**The Chairman:** I guess large parts of your brief are similar to what we have heard from a number of people, employers and labour union groups across the country. In particular, the statistics which you give us about skilled tradesmen are maybe not identical to other places but they are of the same form. You are indicating that 90 per cent of your skilled tradesmen are over 40 of age and only one quarter of those are native-born Canadians. Then you make us into the issue of work shortage and the lack of seniority as possible explanations of that.

**Mr. Richard:** This came in a letter to all the labour councils in Canada and to officers of the national unions from the workers' member on the Unemployment Insurance Commission, advertising what was being done under CTST, the skilled training program.

I think it must be done on a labour-management-gouvernement level so that provision can be made. If we have people on apprenticeship with low seniority, there has to be some arrangement made because, after all, you work under a union contract and if they can keep these people on, sure it means paying somebody for sitting around, but if that sitting around is instructing, it is a productive job. We still maintain that it

**[Translation]**

le transport pour se rendre et revenir du travail. De plus, on les envoyait dans des camps pour des cures de repos de trois à six mois. Malgré tous ces avantages, ils ne pouvaient effectuer ce travail pendant plus d'un an à cause du stress mental.

Maintenant, en ce qui concerne l'automatisation dans un de nos moulins locaux, dont je ne révélerai pas le nom mais qui est disponible si vous le désirez, un phénomène semblable s'est produit. Un superviseur, qui avait travaillé sur les batteurs pendant 30 ans, devait maintenant s'occuper de l'ordinateur. Mais, lorsque cet homme s'est trouvé devant l'écran, ne sachant que faire des boutons, il ne put continuer. Il perdit 30 livres en un mois et il dû quitter ce travail. Ainsi, ce comité d'étude devra tenir compte d'un certain nombre de facteurs, tels les problèmes d'ordre physique et mental inhérents à notre nouvelle ère industrielle.

**Le président:** D'accord. Y a-t-il d'autres commentaires d'ordre général que vous aimeriez faire?

**M. Richard:** Je crois que le commentaire le plus à propos concerne les métiers spécialisés. Ils sont très importants, et il s'avère vrai, surtout dans ce domaine, que les gens qui les exercent sont d'un certain âge et par conséquent, ont un certain niveau d'ancienneté. Vous savez comme moi que sur le plan mondial, la demande pour ces personnes spécialisées est faible. De temps à autre un besoin urgent se fait sentir, par exemple: nous avons besoins d'outilleurs immédiatement. Toutefois, un outilier ne peut apprendre son métier en trois ans car c'est un des métiers les plus spécialisés. Après quatre années d'apprentissage, il commence à peine à apprendre ce que doit faire un outilier. Ce sont de tels problèmes que vous devrez envisager et je suis certain que d'autres personnes plus qualifiées que moi vous en ont fait part.

**Le président:** Je crois que votre dossier regroupe des faits semblables à d'autres qui nous ont été transmis par un certain nombre de personnes dont les employés et les syndicats à travers le pays. Notamment, les statistiques que vous avez mentionnées concernant les personnes qui exercent des métiers spécialisés dans d'autres endroits, ne sont peut-être pas identiques, mais elles sont semblables. Vous indiquez que 90 p. 100 de vos employés spécialisés ont plus de 40 ans et que seulement un quart de ces personnes sont d'origine canadienne. Alors, vous nous laissez entendre qu'un manque de travail et d'ancienneté expliquerait ces statistiques.

**M. Richard:** Ces statistiques ont été transmises à tous les conseils de travail du Canada et aux officiers des syndicats nationaux par le représentant des travailleurs à la Commission de l'assurance-chômage afin de les informer du travail effectué par le FMPMS (programme de formation professionnelle).

Si certaines personnes sont en apprentissage et n'ont que peu d'ancienneté, alors certaines dispositions doivent être prises parce qu'après tout, ils travaillent selon un contrat. De plus si ces personnes demeurent en poste, c'est sûr qu'on paie quelqu'un comme observateur; par contre, si observer s'avère instructif, alors c'est aussi productif. Nous continuons de croire que des personnes spécialisées dans le métier sont nécessaires à

**[Texte]**

takes skilled people on the job to train apprenticeship and we would like to see some arrangement made. I think this is advocated by the Ontario Federation of Labour, also: that some arrangement must be made for those taking apprenticeship.

At the same time, we hope that it will allow apprenticeships to spread out even to those maybe with higher seniority who have the qualifications to take this apprentice training. For too long there has been an age limit on it and I think that must be eliminated.

• 1015

**The Chairman:** In what direction?

**Mr. Richard:** It should be unlimited, that is my own opinion. If the job is open and a person has the seniority to stay in the job, I think the company involved would be much better off because once a man has taken that training and has built up a little bit of seniority, there is a certain security there that means a lot in development for the company itself. I think it is a mutual thing.

Another thing, if you get that there would be a hell of a lot less pirating of skilled tradesmen by organizations that refuse to carry on apprenticeships.

**The Chairman:** There are several things I would like to ask about this and I will try to ask them one at a time.

**Mr. Richard:** Go ahead.

**The Chairman:** It is crystal clear to members of this committee that on-the-job training, apprenticeship training, will not work if we do not do something about the seniority principle when it comes to the cyclical effects of our economy, that we must in fact be able to guarantee, if you like, those who start apprenticeship training the continuity of the four years so that they come out at the other end trained. We have seen some situations in which 80 or 90 per cent of the people who start apprenticeship training never complete it. The basic cause, the biggest cause, seems to be the fact that they are laid off and there is no place to continue their training and they move on to something else. I am wondering what specific suggestions you might have for us to consider in the way of recommendations that would provide this guarantee.

**Mr. Richard:** It is hard to provide a guarantee. Can anybody provide a guarantee of work? This is one of the problems and this is why I suggested that the skilled training program should be expanded by a joint deal with management and labour so that these people who may be lower on the seniority list may be kept on to finish their training. But it has to be mutually agreed to. Anything that is going to drive from the top in any manner, I can assure you, will raise a lot of resentment from those who have established seniority. However, I think a lot of this will be corrected over a period of time.

The problem is that a lot of semi-skilled people are taking over jobs that they are not qualified for. Some of this we can blame on the method of training. I will give you an instance, in the carpentry trade which is a certified apprenticeship, under the sector training method they get a certificate for maybe

**[Traduction]**

la formation des apprentis et nous espérons que les dispositions nécessaires seront prises. La Fédération des travailleurs de l'Ontario recommande la même idée en ce qui a trait à l'apprentissage.

Par le fait même, nous espérons que ceci permettra aux apprentis qui possèdent les aptitudes nécessaires de travailler avec des personnes spécialisées qui ont plus d'ancienneté. La limite d'âge existe depuis trop longtemps et je crois que nous devons l'éliminer.

**Le président:** Dans quel sens?

**M. Richard:** Je crois qu'on devrait éliminer la limite d'âge parce que si un poste est ouvert et qu'une personne a assez d'ancienneté pour demeurer dans le poste, la compagnie profitera de sa formation et de son expérience. C'est réciproque.

De plus, ceci empêcherait les organismes qui n'offrent pas de programme d'apprentissage de s'approprier des personnes spécialisées.

**Le président:** J'aimerais poser plusieurs questions à ce sujet.

**M. Richard:** Je vous écoute.

**Le président:** Tous les membres de ce comité savent très bien qu'une formation professionnelle et qu'une formation d'apprenti ne pourront être dispensées que si nous réglons le problème de l'ancienneté en ce qui concerne les effets cycliques de notre économie. Ainsi, nous devrions être en mesure de garantir une formation de quatre ans aux apprentis qui commencent afin de leur permettre d'avoir une formation complète. Dans certains cas, 80 ou 90 pour cent des personnes qui commencent leur formation d'apprenti ne la terminaient pas parce qu'ils étaient mis à pied. Alors, ne trouvant pas un autre endroit pour poursuivre leur formation, ils changeaient de métier. Je me demande si vous n'auriez pas une suggestion à nous faire en ce qui concerne cette garantie.

**M. Richard:** Il est difficile de fournir une garantie. D'ailleurs, qui peut donner une garantie de travail? C'est justement un des problèmes et c'est pourquoi je suggère que le programme de formation des métiers soit mis sur pied selon une entente entre la direction et les employés afin d'assurer aux gens qui ont peu d'ancienneté leurs quatre années de formation. Mais évidemment les deux partis doivent y consentir. Toutefois, je peux vous assurer qu'un tel programme entraînerait un profond mécontentement chez ceux qui ont déjà de l'ancienneté. Mais, toute situation s'améliore avec le temps.

De plus, plusieurs personnes semi-spécialisées ne sont pas qualifiées pour l'emploi qu'elles exercent à cause de la méthode de formation. Par exemple, dans le métier de menuiserie, qui constitue un apprentissage certifié selon la méthode de formation dans ce domaine, ces personnes obtiennent,



*[Text]*

framing, and instead of hiring a carpenter, they take one of these half-baked, half-trained people and hire them as frame erectors. Well, this is bastardizing the trade. I do not think they should get a certificate until they have completed the whole apprenticeship training. If you have signed on for 8,000 hours or whatnot in apprenticeship training, if it is at all possible you should go, and any way to speed that up I am greatly in favour of.

But, you see, a lot of this stuff is almost hereditary, shall we say. I am a toolmaker and a tool designer by trade and I know what it is all about. I was fortunate that I learned a good chunk of mine during the war. We had to do the job, we trained them and this was it. By policy we found that people said: I served four years in apprenticeship and that first year was just being a joe boy for the mechanic, you are going to be a joe boy. Since then we have shortened the hours and limited the hours and sectorized the building.

• 1020

I find more and more young people coming in looking for apprenticeships today. This is something that was very scarce for a number of years.

**The Chairman:** We saw just a couple of weeks ago an example of training machinists, tool and diemakers, in Europe where they had simulated the shop floor with up-to-date first-class equipment. It was a total classroom situation and yet it was on-the-job training in the sense that the simulation of a shop floor was pretty complete.

**Mr. Richard:** But they had one instructor for every two, though, I will bet; you did not have one teacher handling a dozen students.

**The Chairman:** No, I think it was about seven or eight.

**Mr. Richard:** Even that is kind of high. What I have found in my experience is that too often the instructor has got away from industry and does not understand the problems of industry.

I worked in aircraft. We used to take the kids out of school and if they came from one of the so-called technical high schools at the time it took six months for him to unlearn what he learned wrongly in high school because the instructor was not aware of the new techniques. It is all right for a teacher to go to a teachers college and so on to do it, but if he is going to be training people to go into industry, his training has to be on the industrial shop floor. That is where the problem lies. And it has to be viable and it has to be adaptable. I have maintained this for years.

During one summer session the machine shop instructor from one of the high schools came to work for the summer and he worked under me. He used to always be mad at me for saying that because of new techniques it took six months for a student to unlearn what he learned wrongly in school. He was there less than two weeks and when he went back to that

*[Translation]*

disons, un certificat comme encadreur. Il arrive alors qu'au lieu d'embaucher un menuisier, ils emploient une de ces personnes qui a eu une formation quelconque et leur confie le travail d'ériger des charpentes. Forcément, le métier de menuisier perd de sa valeur. Je suis d'avis qu'un certificat devrait leur être remis seulement après avoir complété leur apprentissage. Si vous vous êtes engagé à un apprentissage qui dure 8,000 heures, vous devez dans la mesure du possible, être présent pendant toute cette période et je suis entièrement d'accord si on peut accélérer le processus d'apprentissage.

Mais, vous savez, le métier est souvent presque héréditaire. De par mon métier, je suis un dessinateur et fabricant d'outils donc, je sais de quoi je parle. J'ai eu la chance de faire la plus grande partie de mon apprentissage pendant la guerre. Le travail devait se faire et nous étions responsables de leur formation, c'est tout! Les gens disaient: «j'ai été un apprenti pendant quatre ans et la première année consistait à aider la mécanicien. Depuis, les heures ont été écourtées et limitées et chaque étape de la construction est maintenant très spécifique.

Aujourd'hui, de plus en plus de jeunes gens désirent entrer en apprentissage. Ce phénomène ne s'était pas produit depuis un certain nombre d'années.

**Le président:** Nous avons un exemple qui s'est produit en Europe il y a quelques semaines concernant la formation de machinistes, d'outilleurs et de graveurs. L'outillage et les machines, toutes modernes et de bonne qualité, étaient installés à l'étage supérieur de l'atelier. Ainsi, tout en suivant des cours, les étudiants étaient plongés dans le milieu du travail en ce sens que la classe avait été transformée en atelier.

**M. Richard:** Mais je suis certain que chaque professeur n'avait que deux étudiants à superviser et non une classe de douze.

**Le président:** Non, je crois qu'il y avait sept ou huit étudiants.

**M. Richard:** Même sept ou huit étudiants par professeur, c'est beaucoup. D'après mon expérience, le professeur ne comprend pas les vrais problèmes de l'industrie parce qu'il est de moins en moins en contact avec ce monde.

J'ai travaillé dans le domaine de l'aviation. A cette époque, nous embauchions des étudiants d'une école technique. Pendant six mois, ils devaient désapprendre ce que les professeurs leur avaient enseigné à l'école parce que les professeurs ne connaissaient pas les nouvelles techniques. Le problème est le suivant: le professeur fréquente un collège pour professeurs, mais s'il compte former des gens pour l'industrie, je crois que sa formation personnelle doit s'acquiescer dans l'atelier. Depuis plusieurs années je persiste à dire que sa formation doit être adéquate et adaptée à la réalité.

Pendant l'été, un des professeurs d'une école technique a travaillé pour moi. Il se fâchait lorsque je lui expliquais qu'une période de six mois était nécessaire à l'étudiant pour oublier ce qu'il avait appris de la mauvaise façon à l'école. Après moins de deux semaines de travail, le professeur est retourné à l'école



## [Texte]

school, boy oh boy, there were some big changes in the shop practices there.

Too often, instead of having skilled people train them, people in the learning process are doing it rather than the skilled mechanic who has adapted to industry.

**The Chairman:** How closely are the labour-union groups in this area tied to your public education system? How much contact is there between teachers in the public system and...

**Mr. Richard:** Since the high school teachers went out on strike three or four years ago it has been very close.

**Mr. McRae:** I was not around then.

**The Chairman:** Are there programs that take the teachers out of the public school system into industry either on observational visits or employment programs in the summer? Is there much of an attempt to bridge the gap between the white-collar training, if you like, of school teachers and the blue-collar demands of the labour market?

**Mr. Richard:** In some cases, yes, but I do not think there is enough.

If I am a high school teacher and I take an approved course and it gives me so many credits, so I get that many more bucks, until that is made so that somebody who is on a skilled trade can go into a shop and work there and get credits, you are not going to see too much of it. It becomes more and more an egghead deal rather than a shop-floor deal.

**The Chairman:** What would the attitude of labour and management be if we were to make a policy recommendation that credits be established for vocational teachers to at least spend summers in a work experiences?

**Mr. Richard:** During the war they had to go into the shops. I think it was a benefit both to the students and to the teachers after that. I think if they are in those trades it would be worth their while if they could. As I said, government, management and labour: they have to sit down and work out the details.

• 1025

I cannot say to the machinists union or the carpenters union: You have to do it this way. They are the ones who hold the contract in that plant and they are the ones who have to make the arrangements. We can only recommend. Too many people figure, well, Richard there in the labour council office can dictate. I cannot dictate a damn thing; I can only recommend.

**The Chairman:** Another model we ran into—and I guess this is a difference in Europe from the way we have gone about things in Canada—had 15 year olds and 16 year olds involved in apprenticeship training. In one case I can think of particularly, it was three days a week in business—whatever that trade was—and two days a week in the public school system.

I would like to have your thoughts and opinions on, first of all, the wisdom of trying to involve people at that age in apprenticeship training programs, skilled trade programs and, secondly, the principle of a mixture of public school involve-

## [Traduction]

et laissez-moi vous dire qu'il effectuait de grands changements en ce qui concerne les méthodes.

Souvent, les personnes en apprentissage ont pour professeurs des gens qui ne sont pas qualifiés et ils ne peuvent jamais bénéficier du savoir d'un mécanicien qualifié adapté à l'industrie.

**Le président:** Quelles sont les relations qui existent entre les syndicats et le système d'éducation? Les professeurs sont-ils en contact avec...

**M. Richard:** Depuis que les professeurs ont fait la grève il y a trois ou quatre ans, les relations sont très étroites.

**M. McRae:** Je n'étais pas là à cette époque.

**Le président:** Existe-t-il des programmes d'été qui permettent aux professeurs de se rendre dans les industries afin d'observer ou de travailler? Est-ce que des efforts sont faits afin d'établir des contacts entre les cols blancs, c'est-à-dire les professeurs, et ceux qui embauchent sur le marché du travail? c'est-à-dire les cols bleus, quant à la formation de ces professeurs?

**M. Richard:** Oui, dans certains cas, mais je ne crois pas que ce soit suffisant.

Un professeur à l'école secondaire peut suivre des cours et obtenir un certain nombre de crédits afin que son salaire augmente. Tant et aussi longtemps que les personnes qui exercent un métier ne pourront faire de même, ces contacts seront plutôt rares.

**Le président:** Quelle serait l'attitude des employés et de la direction si nous recommandions une politique selon laquelle les professeurs de formation professionnelle doivent obtenir des crédits en participant à un programme de travail pendant l'été?

**M. Richard:** Pendant la guerre, ils devaient travailler dans les ateliers et je crois qu'après, ils bénéficiaient de l'expérience tout comme les étudiants. Je crois que s'ils désirent participer à la formation des personnes spécialisées, l'expérience en vaut la peine. Comme je l'ai déjà dit, la direction et les employés devront en discuter.

Je ne peux pas imposer mes idées au syndicat des machinistes ou au syndicat des menuisiers. Ce sont eux qui travaillent selon un contrat et ils doivent faire leurs arrangements. Plusieurs personnes croient que j'ai le droit d'imposer mes idées parce que je fais partie du conseil du travail mais je ne peux que conseiller.

**Le président:** Un autre exemple, qui illustre encore une différence entre l'Europe et le Canada, concerne les étudiants de 15 ou 16 ans qui suivent une formation d'apprenti. Dans un des cas en particulier, l'apprenti passait trois jours par semaine dans un atelier de travail et deux jours par semaine à l'école.

Maintenant, j'aimerais connaître votre opinion en ce qui concerne la participation des jeunes à des programmes d'apprentissage et des programmes de formation professionnelle, et

*[Text]*

ment for part of the week and industrial involvement for another part of the week.

**Mr. Richard:** The one thing that I am a little afraid of in this regard is the safety measure.

We have found that the younger person, unless he has a real indoctrination in safety practices, can become a danger not only to himself but also to the workers in there.

I am a real nut on the safety end: I read my own policy, even against some of our own local unions, that safety must be of prime importance. The younger they are, the more they have a tendency to fool around a little bit. If the training went in that direction, I could not see to much doing so.

Basically, I am of the opinion that—and this is where I tangle with a lot of management—if a student goes into a shop or on the job, he should be automatically covered by workmen's compensation to the fullest extent. In too many of these visit types of things, you sign a release that the company will not be held responsible and so on. I do not buy that. That is absolute stupidity as far as I am concerned. His being 15 years old does not mean he should not have the general protection of the other people in that plant.

These are some of the obstacles I see.

Another thing: Did you study the situation of skilled trades in Switzerland?

**The Chairman:** No.

**Mr. Richard:** Some of the ILO people whom I am quite familiar with went over the Geneva and Bern. They put them in a big, old, redone castle. A lot of the refurbishing of these old buildings is done through an apprenticeship program.

**The Chairman:** Is this supported by the state basically?

**Mr. Richard:** Basically, the big school is supported by the employers, contractors, because they find it is worth while.

Years ago, when we were promoting the apprenticeship program here, we had too many employers who said, the hell with it, it costs me too much to offer an apprenticeship, so I will wait until that other sucker trains the apprentice, then I will give him five cents an hour more and it will not cost me anything. This is an attitude. It is why I approve the fee system that has already been recommended by the congress: that a certain charge be set aside right across the country.

I know this could create a problem under a federal jurisdiction. It is downgraded for an economically poor community that has the educational facilities to train these people. Then they are bled off to the higher opportunity provinces, say Alberta, British Columbia and Saskatchewan, where there is a high level of employment. The employer there can get a trained mechanic with no outlay of cost. On the other hand, this fee system or assessment system could be applied to all employers in a similar field and handled on the basis that if

*[Translation]*

le fait d'alterner entre le milieu scolaire et le milieu du travail pendant la semaine.

**M. Richard:** Je m'inquiète seulement des mesures de sécurité. Nous avons pu constater que les jeunes, à moins qu'ils ne connaissent par cœur les mesures de sécurité, peuvent devenir un danger pour eux-mêmes et pour les autres employés.

Je suis d'avis que la sécurité est très importante et bien que mon opinion soit souvent différente de celle de nos syndicats locaux, je la considère comme primordiale.

Plus les apprentis sont jeunes, plus ils ont tendance à être négligents. Par contre, en ce qui a trait aux programmes, je ne m'y opposerais pas. Fondamentalement, je crois que lorsque l'étudiant est dans l'atelier ou au travail, il devrait être couvert automatiquement et complètement par la Commission des accidents de travail.

D'ailleurs, j'ai souvent des démêlés à ce sujet avec des membres de la direction. Souvent, dans ces circonstances, la compagnie signe un document qui la dégage de toute responsabilité en cas d'accidents. Je ne suis pas d'accord et je considère cette démarche stupide parce qu'à mon avis, l'apprenti âgé de 15 ans devrait bénéficier de la même protection que les autres employés de l'atelier.

C'est donc un des obstacles que je vois concernant les programmes.

Maintenant, êtes-vous au courant de la situation en Suisse en ce qui a trait aux métiers spécialisés?

**Le président:** Non.

**M. Richard:** Certaines personnes que je connais bien et qui font partie du OIT sont allées à Genève et à Berne et ont travaillé dans de vieux châteaux qui ont été rénovés. Ces réparations se font selon un programme d'apprentissage.

**Le président:** Est-ce que ce programme est subventionné par l'État?

**M. Richard:** Ce programme est subventionné par les employeurs et les entrepreneurs qui croient que cela en vaut la peine.

Il y a quelques années, lorsque nous essayions de promouvoir le programme d'apprentissage ici, les employeurs refusaient de prendre des apprentis en raison du coût. Ils préféreraient embaucher l'étudiant après sa période de formation, de lui donner un salaire un peu plus élevé et ainsi, ne pas avoir à déboursier pour son apprentissage. Voilà l'attitude des employeurs. C'est pourquoi j'endors le système déjà recommandé par le Congrès, c'est-à-dire qu'un certain montant d'argent soit alloué à cet effet et ce, à travers le pays.

Je reconnais que ce système pourrait créer un problème au niveau de la juridiction fédérale. Par ailleurs, ce système n'est pas recommandable dans les régions à faible revenu qui ne possèdent pas les ressources nécessaires qui permettraient la formation de ces gens. Par la suite, ils sont attirés par les provinces qui leur offrent le plus de possibilités, comme par exemple l'Alberta, la Colombie-Britannique ou le Saskatchewan. Là-bas, les employeurs n'éprouvent pas de difficultés à

[*Texte*]

they trained, okay; if they did not, distribute among those who did train the people. I think this is the only way.

• 1030

The only way you are going to get it is to hit them in the pocketbook. If they want good, trained men, they have to be made available. The government has to take a part in it but some of the employers have to pay their chunk, too.

**The Chairman:** Let us stay on the grant-levy for a minute. I will come back to the fiscal issues.

We have had testimony that the grant-levy does not work particularly well in other nations, but that is not my question.

Philosophically, North American society, or Canadian society, is committed to paying, out of general tax revenues, something near 85 per cent of the costs of those who go to a university or a junior college—not the living costs of that situation, but the instructional costs of that situation. Yet there seems to be a general acceptance in the labour union movement that the tax to train skilled people, if you like, should be specific to the industry or to the sector, rather than being taken out of general tax revenues. That gives me some philosophical trouble: Why would we as a society use general tax revenues to train one kind of person, while over here we say that even though those people involved in that industry contribute to general tax revenues they must contribute more to train people specifically to become carpenters or machinists or something?

**Mr. Richard:** I will answer that this way: those who take this training in the skilled trades come under definite provincial or federal labour legislation, whereas the professions set up their own organizations to do the policing within their professions.

The College of Physicians and Surgeons polices the doctors; the law societies police the lawyers; the engineering associations police the engineers: But who polices our government?

This is why I answer with another question. Most of these people who are from universities are taking engineering, medicine, law and so on, and they set up their own protective agencies. They do not come under the labour legislation of any province or the country.

This is why I say that there could be a philosophical difference, but there is some reason for it.

**The Chairman:** Let us examine that for a minute. It is provincial legislation which regulates the medical profession or the legal profession in each province but—more importantly, I think—only a minority of university graduates are in the professions which you are naming. The majority are in a general program, a bachelor of science program or a bachelor

[*Traduction*]

trouver un mécanicien de formation sans devoir déboursier pour sa période d'apprentissage. Le seul moyen de remédier à ce problème serait d'appliquer le système de contributions monétaires ou le système d'évaluation à tous les employeurs dans des domaines semblables et de répartir par la suite les personnes spécialisées chez les employeurs qui ont offert une période d'apprentissage. Je crois que c'est le seul moyen.

Ainsi, le seul moyen de résoudre ce problème consiste à les faire déboursier car s'ils veulent des hommes spécialisés, ils doivent leur donner une chance d'apprendre. Le gouvernement a ses responsabilités, mais les employeurs doivent contribuer aussi.

**Le président:** Restons-en aux contributions pour le moment et nous reviendrons aux items financiers.

Nous savons que le système de contributions ne fonctionne pas très bien dans les autres pays, mais cela n'est pas la question.

Philosophiquement, la société nord-américaine ou la société canadienne est obligée de payer près de 85 p. 100 des frais universitaires ou collégiaux. Ces sommes d'argent issues des revenus taxables ne sont pas utilisées pour payer les coûts de fonctionnement de l'institution, mais les coûts de l'éducation. Malgré tout, dans le milieu des travailleurs syndiqués, on semble être d'accord pour dire qu'une taxe devrait être imposée à ces industries et ces compagnies pour la formation de personnes spécialisées plutôt qu'aux contribuables. Ceci porte à réflexion. Pourquoi la société devrait-elle utiliser les revenus taxables pour la formation dans un certain domaine seulement alors que ces industries contribuent également à la formation de menuisiers spécialisés, de machinistes ou autres?

**M. Richard:** Voici ma réponse: les personnes qui apprennent un métier spécialisé sont sujettes aux lois provinciales et fédérales concernant le travail tandis que les associations professionnelles établissent elles-mêmes leurs propres organisations et leurs propres politiques.

Par exemple, les médecins sont régis par le collège des médecins et chirurgiens, les droits par les organisations de Droit, les ingénieurs par l'association des ingénieurs, mais notre gouvernement est régi par qui?

Voilà pourquoi je vous réponds par une question. La plupart des gens qui sont à l'université suivent des cours en Génie, médecine, Droit, etc., et ils fondent leur propre association dans le but de se protéger, car ils ne sont pas sujets à une législation provinciale ou fédérale.

C'est pourquoi je vous dis qu'il pourrait exister une différence philosophique, mais non sans raison.

**Le président:** Arrêtons-nous un instant sur ce sujet. Dans chaque province, les associations de médecins et les associations d'avocats sont de juridiction provinciale. De plus, et ce qui est encore plus important, seulement une faible proportion des diplômés universitaires font partie des disciplines que vous venez de mentionner. La plupart des universitaires sont inscrits



## [Text]

of arts program or something of that kind. The bulk of society's subsidy to that education is to those people who take some kind of general program. We have decided that somehow it is a cost benefit for society that we raise the general educational level. This is the same in the public school system: We do it through to grade 13.

What I am having difficulty with is that the length of a bachelor of arts program is four years and society pays 85 per cent of the direct cost of that, but over here we have a four-year apprenticeship program and we have not made the same commitment as a society to funding that four-year apprenticeship. It is the same length of time; it is an education which helps our society. So I am wondering why there should be support for a specific tax on the users of that kind of education which we do not apply over here to this other kind of education.

• 1035

**Mr. Richard:** One of the reasons I would give for it is that we have found this levy system has worked in certain countries in Europe, whereas we have inherited a philosophy in the apprenticeship system that I think maybe needs to be corrected. At one time, an apprentice went to work for about one third of the wages of a mechanic and he did all the joe-boy jobs and this is what happened. Now, because of our general education system, that apprentice comes in with a higher level of training in math and physics—the sciences.

Too many in industry have stated: If I train an apprentice, it is three years before I make any money on him. With a modern apprentice I say that is a lot of bull because, if you have a proper training program and the thing is there for you, that apprentice within six months is making you money—making you money, not costing you money. We have had it this way and now under the government plans for the first 500 hours there are rates at so much and it gradually works up at the end of the apprenticeship period to a full mechanic rate. It is a gradual percentage increase prescribed by law.

We have inherited this not only from the American system, but also, you might say, right from the guilds. It is an inheritance that we have had, just like a number of other inheritances we have had from the guilds, like the term journeyman and the term indenture. These all came from the guilds; this was done during feudal times.

One of the things that I would like to point out to you, if you have done any study of history, is that the journeyman mechanic was the only man who was allowed to be more than six miles from his feudal home. It was a privilege. Those guys went in as kids to the master and lived with him and everything else.

These are things that have been inherited and I say that maybe they have to be changed. We have inherited a lot of things that the country has changed in the last few years and maybe this is one of them.

## [Translation]

au programme des sciences ou des arts ou dans une discipline semblable. La masse contribue à l'éducation des personnes qui poursuivent des études au niveau du programme général. La société a décidé qu'il serait à son avantage de faire en sorte que les standards de l'éducation soient à un niveau plus élevé. Il en est de même pour le système scolaire public qui permet maintenant de poursuivre les cours jusqu'en treizième année.

Ce qui m'est difficile à comprendre c'est que pour un bachelier des arts qui dure quatre ans, la société défraie 85 p. 100 des coûts alors que pour un programme d'apprentissage de quatre ans, la société ne s'engage pas à contribuer de fonds. Pourtant, les deux programmes s'étendent sur une même période de temps et ce sont tous des métiers utiles à la société. Je me demande alors pourquoi une surtaxe devrait être imposée aux employeurs de cette main-d'œuvre spécialisée et qu'elle ne s'applique pas dans les autres domaines.

**M. Richard:** Une des raisons que je peux vous donner pour expliquer ce phénomène concerne le système de contributions qui fonctionne très bien dans certains pays d'Europe. Par contre, nous avons hérité d'une philosophie relative à l'apprentissage qui, à mon avis, a besoin d'être rectifiée. Autrefois, un apprenti gagnait environ le tiers du salaire d'un mécanicien tout en faisant les menus travaux. Aujourd'hui, en raison de notre système d'éducation, cet apprenti a acquis une formation plus complète en mathématiques, en physique et en sciences.

Dans le domaine de l'industrie, on entend souvent dire: si je prends un apprenti, il ne me sera rentable que dans trois ans. Cette affirmation est fautive, parce que si l'employeur offre un bon programme de formation, ce qui lui serait profitable, l'apprenti sera rentable dans six mois, et je dis bien rentable. C'est ainsi que cela se passe et selon les projets du gouvernement, on leur donne un certain salaire pour les premières 500 heures travaillées et le salaire augmente graduellement jusqu'à la fin de la période d'apprentissage pour atteindre enfin le salaire d'un mécanicien. Cette augmentation graduelle est imposée par la loi.

Par ailleurs, les concepts nous viennent du système américain mais aussi des guildes. Nous avons hérité de plusieurs autres concepts de ces associations de la période médiévale, tels le terme ouvrier et le terme apprentissage.

J'aimerais vous faire remarquer, si vous connaissez un peu d'histoire, qu'à cette époque, le mécanicien était le seul homme qui avait le droit de s'éloigner du fief pour plus de six milles. De plus, ces hommes étaient apprentis depuis leur enfance et ils vivaient avec leur maître depuis.

Au cours des années, nous avons changé plusieurs de ces concepts comme par exemple celui que je viens de nommer, mais d'autres devront être modifiés.

[Texte]

**The Chairman:** You are talking now about the differential wage rates through the progression?

**Mr. Richard:** The idea that that apprentice was practically a slave until he learned it and then he became a man. I think that in our apprenticeship system we have to realize that mature people are coming in as apprentices. Their state of maturity is a hell of a lot higher than it was fifty years ago.

**The Chairman:** Are you suggesting that the differential wage rate is in fact a barrier to people wanting apprenticeship programs?

**Mr. Richard:** I think it is. This is why I would look at it as somewhat similar to what they have in other skilled trades programs in co-operative wage study. A fellow who has had a certain amount of seniority who gets into a plant and then finds one of these courses of apprenticeship might be 25 years old and have eight or nine years' seniority. He should not have to drop right back to an apprentice rate. I think mutual agreement has to allow him to go on and start his apprenticeship at the rate that he was earning at the time he transferred. This could perhaps be done with what we call a red-circle job until the hours are in that build him up to that.

I would say that it could benefit both ways. The employer has a long-term employee who knows his plant, knows the operation, and at the same time he does not come in completely unproductive. He knows the rules of the game.

I think this is one thing that has to be opened.

**The Chairman:** So what you are saying is that people in their mid-twenties or whatever who have a number of years experience prior to entering apprenticeship probably are productive from day one in the sense of returning investment on money invested in them?

• 1040

**Mr. Richard:** I think there is a greater realization of responsibility. If they have been in for a while. I think it means a lot: they have an investment in their jobs.

**The Chairman:** Let us go back to the 15 and 16 years old and let us stay on the wage differential issue. If we were to move in the direction of earlier entering into apprenticeship down to that age level, then would you support the wage differential principle?

**Mr. Richard:** When they are coming in they start in Ontario at 50 per cent of the mechanic rate and that is a hell of a lot better than a helper or anything else. The minimum wage here is \$3.25 and the average skilled tradesman earns about \$12 an hour so they would start in at \$6 an hour. I think this is why we are seeing an increased interest in apprenticeships right now.

**The Chairman:** If you were an employer, would you hire an apprentice at 15 or 16 if you had to pay him \$6 an hour?

[Traduction]

**Le président:** Faites-vous maintenant allusion à l'écart entre le salaire au moment de l'entrée en fonction et tout au long de la période d'apprentissage?

**M. Richard:** Autrefois, l'apprenti était pratiquement un esclave jusqu'à ce qu'il apprenne le métier et qu'il devienne un homme. Je crois que nous devons réaliser aujourd'hui que les apprentis sont souvent des personnes mûres. Il ne faut pas oublier qu'ils ont un niveau de maturité supérieur aux apprentis d'il y a 50 ans.

**Le président:** Nous laissons-vous entendre que l'écart entre les salaires découragerait plusieurs personnes à suivre le programme de formation professionnelle?

**M. Richard:** Oui, je le crois. Voilà pourquoi on peut conclure que d'après des programmes similaires de formation de personnes spécialisées, et ce selon une étude compréhensive salariale, une personne qui a une certaine ancienneté, embauchée dans une industrie qui offre un de ces cours d'apprentissage, peut facilement être âgée de 25 ans et posséder huit ou neuf années d'ancienneté, mais son niveau de salaire ne devrait certainement pas tomber à celui d'apprenti. Une entente devrait être conclue lui permettant de suivre une formation d'apprenti au salaire qu'il gagnait au moment de son transfert. Ceci serait possible en suivant la méthode où il demeure au même salaire jusqu'à ce qu'il ait travaillé le nombre d'heures normalement requis pour arriver à ce salaire.

Je crois que ce serait avantageux et pour l'employeur et l'employé car il aurait un employé à long terme qui connaît le milieu et le travail et qui est à la fois productif.

Il connaît ainsi les règles du jeu. Nous devons donc considérer cette affaire.

**Le président:** Ainsi, vous dites qu'une personne d'une vingtaine d'années ou une personne qui détient plusieurs années d'expérience avant de suivre le programme d'apprentissage est rentable dès la première journée, c'est-à-dire qu'un tel investissement de la part de l'employeur serait rentable?

**M. Richard:** Après un certain temps, je crois qu'ils sont conscients de leurs responsabilités et qu'ils comprennent qu'ils représentent un investissement.

**Le président:** Discutons maintenant des apprentis âgés de 15 et 16 ans et de l'écart entre les salaires. Si la moyenne d'âge des personnes en apprentissage se situe un jour entre 15 et 16 ans, seriez-vous alors en faveur de l'écart des salaires?

**M. Richard:** Lorsqu'ils commencent en Ontario, ils reçoivent 50 p. 100 du salaire d'un mécanicien ce qui s'avère être beaucoup mieux que le salaire d'un auxiliaire. Ici le salaire minimum s'élève à \$3,25 et la personne qui exerce un métier spécialisé gagne environ \$12 de l'heure. Ainsi, ils commenceraient à \$6 de l'heure. Le salaire expliquerait donc l'intérêt de plus en plus grand en ce qui concerne l'apprentissage.

**Le président:** Si vous étiez un employeur, seriez-vous prêt à embaucher un apprenti âgé de 15 ou 16 ans alors que vous devez lui donner \$6 de l'heure?

## [Text]

**Mr. Richard:** It depends. One of the things that I take serious objection to is WAPN they go to the schools and they say: Draw up a biography of yourself. I think this is one of the most stupid things you could ask of a kid. If that kid was brought in and went to talk to his foreman on the job, within five minutes that foreman could tell whether he had the aptitude to become a good apprentice. Aptitude has a lot to do with it. The actual training can be given after, but they have to have an adaptability to the job concerned. You are never going to teach that: it has to be inherent, I think.

**The Chairman:** I guess part of what they do in some places in Europe is deliberately go in and recruit those students who are identified as having the aptitude and attempt to involve them at an early age in the apprenticeship training program.

**Mr. Richard:** There is always a little bit of this stuff there, too. They can see an end. You see, we have been living on promises all our bloody lives and there has to be some reasonable hope of attaining those aspirations and sometimes this is the way it is done.

**The Chairman:** I am not sure just what you meant by that.

**Mr. Richard:** The dollar value of the job is one thing, but too easily we overlook the satisfaction of doing a job well. In our modern society and in our modern industry it is produce, produce—not in quality but in quantity. That is why half the darn products we buy today are junked within a year, they have a certain life expectancy.

I think this has hurt our skilled trades and our apprentices. I think the boob-tube has created wants that sometimes cannot be fulfilled and people are beginning to realize that these things have to be paid for. I know myself that we have found it. I would just give you what these types of aspirations do.

I worked in the shipyards during the war and we made a number of minesweepers. Two of the best-built minesweepers that came out of the Port Arthur Shipbuilding Company were the *Port Arthur* and the *Fort William*. It was civic pride. You know, they were the first ones who went in and used local birch in the finishing when the mahogany was cut off during the war.

Everyone one of those guys was so proud of being a part of it that it got that extra wipe, it got that extra tack; and, when the *Port Arthur* rammed a submarine and they went into Royal Oaks in Virginia for a look at that, they could not see how that thing could stay afloat. They said: Somebody built a job on that thing. I think this interest means a lot in industry and in producing a job. There was pride in their work.

• 1045

**The Chairman:** I agree with you, but how do we accomplish that in a modern kind of society? How could we move that pride in workmanship back into the Canadian workplace? What do we need to do?

**Mr. Richard:** I think it is developing to some extent. A lot of our junk stuff is mass produced and whatnot, sure but people

## [Translation]

**M. Richard:** Ça dépend. Par contre, à l'école on demande à l'étudiant de faire un curriculum vitae. Cette démarche est inutile parce que si le contre-maître s'entretient seulement cinq minutes avec l'étudiant, il peut déterminer s'il possède les aptitudes nécessaires pour devenir un bon apprenti. L'aptitude joue un rôle important car avant de suivre la période de formation, l'étudiant doit posséder la faculté de s'adapter à l'emploi. Je crois que l'aptitude au travail ne s'apprend pas mais qu'elle est inhérente.

**Le président:** D'ailleurs, je crois qu'en Europe, ils vont parfois dans les écoles chercher les étudiants qui possèdent des aptitudes et ils essaient de les intégrer le plus jeune possible dans le programme d'apprentissage.

**M. Richard:** Nous procédons un peu de la même façon ici. Voyez-vous, nous vivons de promesses toute notre vie et nous devons avoir un peu d'espoir d'atteindre ce but et c'est parfois la façon dont nous procédons.

**Le président:** Je ne comprends pas au juste ce que vous voulez dire.

**M. Richard:** La valeur du travail en termes d'argent en est un aspect, mais nous oublions trop souvent la satisfaction de bien l'accomplir. La production est le fondement de notre société moderne et de notre industrie moderne. La quantité est plus importante que la qualité et c'est pourquoi la plupart des produits que nous achetons aujourd'hui sont inutilisables après un an. Ils n'ont qu'une certaine durée de vie.

Je crois que ce facteur nuit aux métiers spécialisés et aux apprentis. Le marché abonde de toutes sortes de gadgets qui créent des besoins qu'on n'arrive plus à combler et les gens commencent à réaliser qu'il faut les payer.

Pendant la guerre, j'ai travaillé dans des chantiers navals et nous avons construit des dragueurs de mines et les deux meilleurs dragueurs le *Port Arthur* et le *Fort William* sont sortis des ateliers de la compagnie de construction navale de Port-Arthur. Nous étions fiers de notre travail. Nous étions les premiers à utiliser le bouleau local pour la finition lorsque l'acajou n'était pas disponible durant la guerre.

Chacun de ces hommes étaient tellement fiers d'avoir participer à la construction de ces dragueurs qu'ils y ont apporté une attention particulière. Ils étaient si bien construits que lorsque le *Port Arthur* a heurté un sous-marin on s'est rendu à Royal Oaks en Virginie pour vérifier les dommages et on se demandait comment il pouvait encore flotter. On disait: ceux qui l'ont construit ont vraiment fait un travail extraordinaire. Je crois qu'un intérêt semblable veut dire beaucoup pour l'industrie. Ils étaient fiers de leur travail.

**Le président:** Je suis d'accord avec vous, mais comment y parvenir dans une société moderne? Comment rétablir cette fierté du travail dans le milieu canadien? Comment nous y prendre?

**M. Richard:** Cette fierté se développe jusqu'à un certain point. Beaucoup de gadgets sont produits en grande qualité,



## [Texte]

are looking for the finer things today. Maybe they are ready to pay more for it. Some of our modern junk, if you want to call it that, being built today and sold usually has a life expectancy of about three years; it goes completely haywire about one year after the warranty is done. I say this is utter waste, we have to put quality back on the job. You can turn out all you want but if 90 per cent of it is scrap or crap it is still 90 per cent crap and the consumer is buying it, he is not buying the quality that he should be allowed.

One of the things that always gets me is that when the consumer bill that the former Minister of Industry, Trade and Commerce, Mr. Basford, was put in, he only brought it up to the standards of the American government, but boy, oh boy, did industry here raise a lot of hell with Basford and Basford is no longer a member of Parliament. I think the way they scuttled his bill had a lot to do with when the support dropped back and somebody else was elected. I think these are things we have a moral obligation to see. I believe that if you are doing a job and are getting paid to do a job you should do the best job you can. I think this is one of the things that is coming back in our apprenticeship program.

**The Chairman:** You detect that pride in workmanship is returning.

**Mr. Richard:** Yes.

**The Chairman:** Why?

**Mr. Richard:** I think we are fed up with the junk age.

**The Chairman:** You feel that just as consumers we are tired of junk, so then when we move to the workplace we do individually what we can to correct that.

Can we move back to the 15 and 16 year olds?

**Mr. Richard:** Go ahead.

**The Chairman:** Part of what we have been told was that in some people's opinion apprentices at that age are better in two ways. First, because of their youth there is a tendency to take instruction better and so it is easier to correct whatever bad habits might exist and to pattern new habits, and second, that there is kind of a physical lack of previous patterning, the physical skills are learned more easily at a younger age than they will be later on in the life cycle. That was not a unanimous opinion of all the instructors we encountered but it was a strong opinion expressed by many who were sort of in the full-time business of training apprentices. You have indicated to us that you see safety problems with young people of that age. Would you quarrel with those instructors in Europe who indicate that instruction may be learned better at that age and that the physical part of that instruction in particular may be more easily acquired for things like sophisticated tool and die making?

**Mr. Richard:** Part of the problem we are faced with is that the average student when he comes by my office says, I want to take out an apprenticeship. An apprenticeship in what? Oh, maybe electrical, maybe in machines, maybe as an auto mechanic. I think that at the age-15 level in our high schools

## [Traduction]

mais les gens recherchent des articles plus raffinés et peut-être qu'ils sont prêts à payer plus. D'ailleurs, la plupart des gadgets modernes, si on peut les nommer ainsi, qui nous sont vendus ont une durée de vie d'environ trois ans. Souvent, après que la garantie n'est plus valable depuis un an, le produit n'est plus utilisable. C'est un gaspillage complet et nous devons mettre l'accent sur la qualité. Vous pouvez produire tant que vous voulez mais si 90 p. 100 du produit est moche, il reste que le consommateur l'achète quand même.

Je suis vraiment sidéré lorsque je pense à ce qui s'est passé quand l'ancien ministre de l'Industrie et du Commerce, M. Basford, a adapté une loi sur la consommation selon les standards du gouvernement américain. Mais, l'industrie au Canada ne s'est pas laissée faire et maintenant M. Basford ne fait plus partie du Parlement. Par la suite, un autre a été élu. Les circonstances entourant son départ sont à mettre en rapport avec la façon dont on a rejeté son projet de loi. Je crois que nous devons en faire une obligation morale de considérer ces événements. De plus, je crois que si tu es payé pour faire un travail, tu dois le faire de ton mieux. Ce concept est de plus en plus présent dans nos programmes d'apprentissage.

**Le président:** Vous décelez un renouveau en ce qui concerne l'orgueil du travail?

**M. Richard:** Oui.

**Le président:** Pourquoi?

**M. Richard:** Je crois que nous en avons assez de tous les gadgets sur le marché.

**Le président:** Ainsi, vous croyez que comme consommateurs nous en avons assez de tous ces gadgets et qu'une fois sur le marché du travail, nous essayons tous individuellement de corriger cette situation.

J'aimerais maintenant que l'on parle une fois de plus des apprentis de 15 et 16 ans.

**M. Richard:** Je vous écoute.

**Le président:** Plusieurs nous disent qu'il est préférable de commencer un apprentissage vers 15 ou 16 ans pour deux raisons. Premièrement, en raison de leur jeunesse, les apprentis assimilent plus facilement ce qu'on leur apprend et il est plus facile de corriger les mauvaises habitudes de départ et de leur inculquer les bonnes méthodes. Deuxièmement, en raison d'un manque d'expérience pratique, les techniques sont apprises plus facilement pendant leur adolescence que plus tard dans leur vie. Par ailleurs, ce n'était pas l'opinion de tous les professeurs que nous avons rencontrés, mais plusieurs d'entre eux, qui donnent des cours d'apprentissage à plein temps, croient que c'est vrai. Vous avez mentionné que les jeunes de cet âge sont très négligents en ce qui concerne les mesures de sécurité. Seriez-vous prêt à en discuter avec ces professeurs européens qui affirment que l'apprentissage est meilleur à cet âge, notamment l'apprentissage des techniques, telle que la fabrication d'outils et de moules.

**M. Richard:** Un des problèmes auxquels nous devons faire face concerne une grande partie des étudiants qui viennent à mon bureau et qui me disent: je veux suivre un programme d'apprentissage. Par contre, ils ne savent pas vraiment ce qu'ils veulent devenir, peut-être électricien, machiniste, ou mécani-

## [Text]

there should be a variety of these various trades where they can get an inkling of what is involved because the average person is going to have to change his employment perhaps three times in his lifetime. If more was done to get them more or less acclimatized to what type of apprenticeship training they would take, then I think that is an ideal age.

When you come along to this maturity that I did bring up, I can recall when I was 16 years old, I figured my old man was the damndest old bugger that ever lived, but when I got to be 18 years old, I never realized how much my old man learned in those two years. And this is a philosophy. To say start an apprenticeship at a certain age, no; I say that at that age it could start, depending on the maturity of the student. You have a mental age and you have a physical age and this is why I think there has to be some consideration.

• 1050

**The Chairman:** What you are really saying is that at 14 years of age and at 15 years of age if in the public-school system there was more exposure to a variety of trades, two months working on electrical things to get some sense of that, two months working on carpentry things and so on, that you do feel that by late 15, 16 or 17 years of age students might have sufficient experience to make a reasonable choice and that when they made it they would be trainable and be potentially good students?

**Mr. Richard:** Another thing I look at, there must be an adaptability in the fellow who is taking skill-trade training. We have in Great Britain what they call a master builder who has served an apprenticeship in a certain trade, and after he has served it and worked on it, he could take another trade with a minimum of training, and so he could in a lifetime perhaps take four or five different trades. They classify him there as a master builder. What I mean is this may need some adaptation in our apprenticeship system.

**The Chairman:** Those kinds of people would be extremely useful in a small community, for instance?

**Mr. Richard:** Definitely.

**The Chairman:** There was one other major element to this that I do not want to miss in terms of the public record.

You leave me with the impression that it is important in this area to remain viable—there has been a fair amount of retooling required in a number of the industries and there will be more in the future and if they do not modernize they will go under because they will not be cost efficient.

You indicate also that retooling has a lot of lead time, several years, as much as a decade sometimes, but certainly half a decade, in most instances. Then you give me the impression that those employers who are planning the retooling are not investing in retraining with that same amount of lead time, that once the thing is retooled, people with different skills will be required, at least in some measure, and that employers then look outside the local labour market area for

## [Translation]

ciens. Voilà pourquoi je crois qu'un éventail de ces métiers devrait être offert dans les écoles secondaires afin de permettre à ces jeunes d'en avoir une meilleure idée. Car, ils devront changer de métier peut-être trois fois pendant leur vie. Je crois que c'est l'âge idéal pour les familiariser avec les différents métiers afin qu'ils soient en mesure de faire un choix.

Si nous nous attardons un peu à la maturité nécessaire, je me rappelle que lorsque j'avais 16 ans, je voyais mon père comme l'être le plus minable sur terre, mais quand j'atteins mes 18 ans, je n'ai jamais réalisé toute ce que mon père avait appris pendant ces deux années. Je ne crois pas que l'on puisse dire, bon, 15 ans est l'âge idéal pour apprendre un métier; il se peut que ce soit un bon âge, dépendant de la maturité de l'étudiant. L'âge mental et l'âge physique sont deux différentes choses et je crois que nous devons les considérer séparément.

**Le président:** Alors, si les jeunes de 14 ou 15 ans étaient déjà familiers avec les différents métiers dans les écoles secondaires, c'est-à-dire que s'ils avaient la possibilité de travailler deux mois dans le domaine de l'électricité ou dans le domaine de la menuiserie, ils seraient en mesure de choisir un métier avec plus de justesse vers l'âge de 16 ou 17 ans en raison de leur expérience du travail. Croyez-vous qu'après avoir fixé leur choix, ils pourraient recevoir une formation et ils auraient le potentiel nécessaire pour bien apprendre?

**M. Richard:** D'autre part, la personne qui désire suivre un programme de formation doit avoir la faculté de s'adapter. En Grande-Bretagne, ils ont ce qu'ils appellent un maître entrepreneur. Après avoir suivi un apprentissage dans un certain métier et après l'avoir approfondi, il poursuit un apprentissage dans un autre métier et ainsi de suite. Ainsi, il peut apprendre quatre ou cinq métiers dans sa vie. C'est pourquoi on le qualifie de maître entrepreneur. Évidemment, cette façon de procéder devrait être adaptée à notre système d'apprentissage.

**Le président:** Ces gens s'avèreraient être très utiles dans de petites communautés, n'est-ce-pas?

**M. Richard:** Absolument.

**Le président:** Il y a un autre facteur important à ce sujet que je ne voudrais pas passer sous silence, pour les fins du dossier.

Vous me donnez l'impression qu'il est important de rester viable dans ce domaine. Dans plusieurs industries, il a été nécessaire de procéder au remplacement des outils et des machines. Ce remplacement ne fait que commencer car les industries doivent se moderniser afin de demeurer compétitives.

Vous mentionnez aussi que les industries ont besoin de beaucoup de temps en ce qui concerne ce changement, c'est-à-dire parfois dix ans et au moins cinq ans dans la plupart des cas. Maintenant vous me donnez l'impression que les employeurs n'utilisent cette période pour recycler leurs employés. Ainsi des personnes spécialisées dans d'autres domaines seront nécessaires, enfin jusqu'à un certain point, et les employeurs chercheront ces personnes spécialisées sur le



**[Texte]**

people with those skills rather than training them during the period.

**Mr. Richard:** This was brought very much to our attention by Dr. Shepherd. I think it was General Motors who was planning a plant in Spain which was not to open for seven years, and yet it was picking its various management people who would be transferred there to train them for that, and that was seven years on the drawing board.

When they modernize any paper mill, if it is not three years on the drawing board before even a brick is turned, I will pretty darn near eat your shirt, because this is what it takes. Sure, with computerization they have cut down that time considerably, but it still takes time. And in that time there are a lot of people whose jobs may be phased out or what not who could be taking training. We have two very adequate top-level training facilities here in Lakehead University and Confederation College, and I know very well that if in Confederation College there was a certain type of training, they could set up a joint committee, even with the Department of Labour if it is a registered trade, and they could damn well train them and have them ready in four years' time to go right into that plant. These are people who we know are familiar with the operation of the industry and I think it would save a hell of a lot of time, money, effort and create a lot better will on the part of all those concerned.

• 1055

**The Chairman:** What place does that mind set have in your collective bargaining in this region? I assume that a union local becomes aware of a plan change or retooling down the road. Are they then bargaining for the retraining of current manpower in anticipation of that? Is that an important part of what is going on in this region or is it not going on?

**Mr. Richard:** It is not going on, that is the problem. Usually the union is the last one to officially learn of any expansion or anything else being done. If we did not have our sources of communication into some of the boardrooms, we would not know it. It is a matter of philosophy. If management would say, we are looking at it this way and this is what we intend to do with this plant then they can sit down and work something out. But if this is just thrown at you at the last minute, that they are going to computerize the plant and lay off 300 men, there will be 300 guys who are going to say, to hell you are going to change it, I am going to get looked after. It is attitudes that have to change; when there is something like that being planned, it has to.

At one time under the manpower division of unemployment insurance, if you wanted to train people you would let them know and they went ahead and trained them. We took part in that. When every damn pipeline welder who came across here when the first pipeline came out of Texas, by the second year when that thing went into operation about 85 per cent of them were Canadians, and this was part of the training. So, when that pipeline was first planned, if they had gone into it then,

**[Traduction]**

marché du travail plutôt que de recycler les employés pendant cette période.

**M. Richard:** M. Shepherd a d'ailleurs mis l'accent sur ce sujet. Si je me souviens bien, je crois que c'est General Motors qui projetait mettre sur pied une industrie en Espagne et déjà, la compagnie choisissait du personnel de l'administration afin de leur donner une formation avant de les transférer là-bas et ceci se passait sept ans avant l'ouverture de cette usine.

Par exemple, lorsqu'on modernise une industrie de pâtes et papier, je vous assure qu'il faut au moins trois ans d'étude avant de commencer quoi que ce soit. Évidemment avec l'automatisation, cette période de temps se trouve réduite, mais ça prend quand même beaucoup de temps. Par ailleurs, pendant cette période, plusieurs emplois se suppriment graduellement et les gens qui les exercent pourraient être recyclés. Nous avons deux bonnes écoles de formation au niveau supérieur, c'est-à-dire l'université de Lakehead et le collège Confederation et je sais très bien que si un métier certifié était offert au collège Confederation, un comité conjoint pourrait être mis sur pied avec le collège et le ministère du Travail. Ainsi, après avoir suivi leur formation, les étudiants seraient prêts à travailler dans une industrie qui aurait besoin de leurs services. Ainsi, ces gens seraient déjà familiers avec les méthodes de travail de l'industrie et nous ferions des économies de temps, d'argent et d'efforts. De plus, les personnes concernées, assurées d'un emploi, seraient beaucoup plus motivées.

**Le président:** Ce projet tient-il une place importante dans votre convention collective dans cette région? Je suis certain que si un remplacement des outils et des machines s'effectuait dans une industrie de la région, le syndicat devrait être au courant. Essayez-vous d'obtenir un programme de recyclage pour les employés en place lorsque vous êtes au courant du changement effectué au sein de l'industrie? Est-ce que vous vous en occupez dans cette région?

**M. Richard:** Justement, nous ne pouvons pas entreprendre des démarches. D'ordinaire, le syndicat est le dernier à savoir si on effectue des changements dans l'industrie. Si nous n'avions pas de membres dans la salle de conseil, nous ne serions jamais au courant de rien. C'est vraiment une question de philosophie. Si la direction nous disait: voici notre façon de voir les choses et ce que nous avons l'intention de faire dans cette industrie, alors nous pourrions en discuter. Mais, s'ils nous disent à la dernière minute qu'ils veulent implanter le système d'automatisation et qu'ils congédient 300 hommes, alors ces employés n'accepteront pas cette décision et ils viendront se plaindre. Cette attitude doit changer surtout lorsqu'il y a de telles modifications sont projetées.

Autrefois, la division de la main-d'œuvre de la Commission de l'assurance-chômage était responsable de la formation de personnes, si tel était le besoin. Par exemple, lorsque le premier pipe-line a été installé, tous les soudeurs venaient des États-Unis. Au bout de la deuxième année, 85 p. 100 de ces gens étaient canadiens. Si les Canadiens avaient suivi une période de formation au moment où le pipe-line avait été installé, nous n'aurions pas été obligés d'embaucher des travailleurs d'un autre pays.



[Text]

there would not have been any need for hiring somebody from out of the country.

**The Chairman:** It is still your experience, that right from the start management, even in this modern age, is not involving labour in the planning of retooling and the training.

**Mr. Richard:** Too often that is the case.

**The Chairman:** After looking at the post office in the last 10 years you would think Canadian industry might have learned.

**Mr. Richard:** Well, you have somebody sitting up there who is familiar with some of the problems in the post office, but I preceded him by about 10 years when I went into the problem when they opened one.

**The Chairman:** What do you think would be your membership's response to a recommendation from this task force that the funds available through unemployment insurance be more often available to support people through a retraining period? Do you think that kind of policy recommendation would be well received by the locals which you represent or do you think it would be badly received?

**Mr. Richard:** I think it would be well received in the major portion, depending on how it was worked. We look at it this way. It is a hell of a lot better to put out \$200 a week for something constructive than \$200 a week for somebody to sit on his backside at home waiting for a job, but it has to be for a viable or productive opportunity.

I do not believe in training people just for the sake of training them and making jobs for a bunch of teachers. I think the thing that should be done is to create employment opportunities for the people who are taking the course.

• 1100

This is one of the things that we used to always have and it was public information. Through the Lakehead employment advisory committee under UIC somebody coming in who was going to need  $X$  number of people had to register to get those people.

One of the biggest things that I would say was brought on by foreign ownership was they did not want the other company to know what the hell was going on. Well, you know as well as I do, that is one of the most stupid things in the world because industrial spies are all over the world. Somebody is going to find out about it, so why not lay it on the table and get the damn thing done right off the bat?

**The Chairman:** That was another interesting thing in Europe. Some countries have a law which requires employers to register vacancies with the state-run employment placement agencies and others do not. At least in the countries we visited, the ones with the law knew about 30 per cent of the vacancies and the ones without the law tended to know about 70 or 80 per cent of the vacancies.

**Mr. Richard:** That is something that I take sometimes with a grain of salt.

When they opened the computerized centre at the local UIC office, the director of UIC, Mr. Cousineau, was there; the

[Translation]

**Le président:** Selon votre expérience, même à notre époque, les compagnies ne sont pas intéressées à s'occuper de la main-d'œuvre lors de changements au niveau des outils et des machines dans l'industrie.

**M. Richard:** C'est trop souvent le cas.

**Le président:** Pourtant, l'industrie canadienne devrait pouvoir suivre l'exemple des bureaux de postes, depuis dix ans.

**M. Richard:** Vous savez, je connais une personne qui est familière avec certains des problèmes au bureau de poste, mais j'avais dix ans d'avance sur lui lorsque le problème a été présenté.

**Le président:** Quelle serait votre réponse si ce comité d'étude recommandait les fonds disponibles à l'assurance-chômage, à des fins de recyclage? Croyez-vous que cette recommandation serait bien acceptée par le syndicat que vous représentez?

**M. Richard:** Je crois qu'ils l'accepteraient en grande partie dépendant de la méthode utilisée. Voici notre façon de voir le problème: nous croyons qu'il est préférable d'investir \$200 par semaine dans quelque chose de productif que de donner \$200 par semaine à quelqu'un qui reste chez lui en attendant un emploi, en autant que ce soit pour une raison valable.

Par contre, à mon avis, il est inutile de recycler des gens seulement dans le but de créer des emplois pour des professeurs. On devrait plutôt envisager de créer des possibilités d'emploi pour les gens qui se recyclent.

Nous pouvions donc nous présenter à ce bureau et toute l'information y était publique. L'employeur qui désirait embaucher  $X$  nombre de personnes devait s'adresser au comité consultatif pour les emplois de Lakehead afin de pouvoir contacter ces gens.

Une des idées véhiculées par les industries étrangères consistait à garder secret tous les projets de la compagnie. Vous savez comme moi que c'est inutile parce que les espions industriels sont infiltrés partout. Alors, pourquoi ne pas révéler immédiatement ce qui se trame car en fin de compte, tout sera découvert.

**Le président:** Ce phénomène intéressant se retrouve aussi en Europe. Certains pays ont une loi qui obligent les employeurs à déclarer aux agences de placement le nombre de postes vacants dans leur compagnie. On constate que dans les pays régis par cette loi, on connaît 30 p. 100 du nombre de postes vacants et dans les autres pays, 70 ou 80 p. 100 des postes ouverts sont connus.

**M. Richard:** Il ne faut pas tout prendre au pied de la lettre. J'aimerais maintenant vous raconter une anecdote.

Lorsque le centre d'automatisation du bureau CAC a été ouvert, on en a fait un grand événement et M. Cousineau, le

## [Texte]

minister, the Hon. Bob Andras, was there; and the one who put the computer in. They made a big show because I was screaming about that. So, I had to be at that official opening; they practically dragged me there.

One of the things on the employment charts in Geraldton was a medical doctor on unemployment insurance. What kind of crap is that? Another one that was on there for six years was a carpenter. They did not want a carpenter, they wanted a labourer because the rate was \$2.75 an hour when a carpenter's rate at that time was about \$8 an hour.

So when they started up the thing, did all the checks and so on, I was watching. One of the things I have learned in my experience is always to find out where the stop button is on anything. They started running these things off and, boom, I hit one. I turned to the minister and said, well, Bob, see that fellow, they buried him last Monday, he was a fellow who lived in Westport. He said, what do you mean by that? I said, he is dead, yet you have a cheque going to him. I said, do you have any dead cats or dogs in there? I never heard anybody blow his cork so darn much in all my life as Bob Andras did that time. But see, things like this can happen.

I say that a hell of a lot of these so-called statistics are phony because somebody in the civil service, and we have the expression "they cover asses", will bring out these employment opportunities whenever it looks good. Well, look, we found this out. Some of those things might have been filled three or four bloody times. We need to get something going such as the employment advisory committee we used to have where these things were checked out. Management, labour and government was represented there and we checked these things out. A lot of the reports from employment officers and whatnot, they had some chiselling to do sometimes because in many cases those on unemployment insurance never matched those who were unemployed. There was always something.

On the whole, if the planning is there to do it . . . One of the things I always wondered about is why government in the so-called western world is so awful afraid of that word "planning"—industrial planning, employment planning. They seem so damned afraid of it that it is not funny.

**The Chairman:** Sometimes when they do it, it is a disaster. One last thing. In your brief, you indicate that in the pulp and paper industry there is little or no research and development work conducted in the immediate area relative to the size of the undertakings, in particular at the university.

• 1105

I am wondering if you have any advice or any knowledge that would be useful to the committee. It seems logical that there should be more than you indicate there is and that, if there is not more, then there are barriers to that of some kind which may exist in the university structure within the province or at the management level of the particular firms. Can you give us some indication why you feel there is not more research and development conducted in this area?

## [Traduction]

directeur du bureau était présent ainsi que l'honorable Bob Andras et la personne qui avait installé l'ordinateur. J'étais obligé d'assister à la cérémonie d'ouverture, mais ils devaient presque m'y traîner.

Imaginez que parmi les cartes d'emploi, se trouvait celle d'un médecin qui recevait de l'assurance-chômage! Une autre carte indiquait qu'un menuisier en recevait depuis six ans. Un poste était ouvert, mais ils ne voulaient pas d'un menuisier, ils désiraient embaucher un ouvrier. A cette époque, un ouvrier gagnait \$2,75 de l'heure et un menuisier en gagnait \$8.

J'ai appris par mon expérience qu'il faut toujours aller au fond des choses. Ainsi, lorsqu'ils ont commencé à faire fonctionner l'ordinateur, je me suis mis à observer attentivement et tout à coup, je les fis arrêter. Alors, j'ai dit au ministre: Bob, ce chèque appartient à un résident de Westport qui est décédé lundi dernier. Le ministre ne comprenait toujours pas. Ainsi, vous continuez à lui envoyer des chèques bien qu'il soit mort. Avez-vous également des chiens et des chats morts d'inscrits? Dans toute ma vie, je n'ai jamais vu quelqu'un aussi en colère que M. Andras l'était en ce moment.

Vous voyez, ce genre d'erreurs peut survenir. Je dis qu'un bon nombre de ces statistiques sont fausses parce que quelqu'un à la fonction publique, et nous avons la nette impression qu'ils protègent quelqu'un, offriront ces emplois à un moment qui leur sera propice. Mon expérience au centre d'automatisation du bureau CAC prouve que bien des fois, des cartes sont classées trois ou quatre fois sans être vérifiées. Si un comité consultatif pour l'emploi comme il en existait un auparavant était mis sur pied, tout serait continuellement vérifié. D'ailleurs, des représentants des compagnies des travailleurs et du gouvernement étaient présents afin de vérifier les cartes. Certains rapports présentés par les agents de placement devaient être parfois vérifiés parce que souvent l'assurance-chômage déboursée ne concordait pas avec les noms des chômeurs.

Je suis toujours étonné de constater que les gouvernements du monde occidental ont une peur mortelle du mot «planification». Planification industrielle, planification des emplois enfin, ils n'osent pas employer le terme!

**Le président:** Parfois, lorsqu'ils planifient, ça tourne en désastre. Une dernière question. Dans votre dossier, vous mentionnez que très peu de recherches et de projets de développement sont entrepris dans les régions par les universités quant aux changements importants qui surviennent dans les industries de pâtes et papiers.

Je me demande si vous n'auriez pas des conseils ou des renseignements à nous donner qui pourraient nous être utiles. Vous mentionnez très peu de recherches dans votre dossier. Peut-être existe-il des obstacles au niveau des universités dans la province ou au niveau de la direction dans certaines compagnies. Pourriez-vous nous éclairer à ce sujet et nous dire pourquoi vous croyez qu'il y a un manque de recherches dans ce domaine?

[Text]

**Mr. Richard:** That exhibit I left with you gives it. Most of it is done in Mississauga: Is there any paper mill in Mississauga?

**The Chairman:** Why do you think that came about in terms of the history of the Province of Ontario? Why is that work being done in Mississauga rather than ... ?

**Mr. Richard:** Because it is closer to the corporate headquarters.

**The Chairman:** So it is not a governmental issue; it is a private sector issue.

**Mr. Richard:** Yes. When we were talking with Dr. Shepherd we found this is quite prevalent no matter where it is right across the country. Instead of being in the area that is doing the work, the research and development is usually closer to corporate headquarters.

**The Chairman:** All right.

**Mr. Richard:** I see that our member from Kenora-Rainy River is going to face a problem with Boise Cascade. They are going to enlarge and lay off 400 people. That leaves him in a tight spot in a community such as that. Boise does not do any R & D in this area.

**The Chairman:** We are just about out of time, but Mr. McRae had a brief question.

**Mr. McRae:** Norman, excuse the familiarity ...

**Mr. Richard:** All right.

**Mr. McRae:** ... there are just two or three things I want to go through that are in your brief. You were talking about the university not doing research here and so on. Has the labour council had any dealings with the new centre for regional studies set up here at the university? Are you aware of this? It is very new, I know.

**Mr. Richard:** You see, these are regional studies. They are doing a job, but I still say that in the actual R & D, how they develop it, in too many cases these bring engineers from outside of here.

We had a living example at Terrace Bay. A goldarned boiler went and they tried to blame it on the poor bloody engineer, but I think it was the fault of the design because it was not adapted. In Red Rock they had the same thing, except they were smart enough to adapt the people; but they could have shortened the run-in time considerably if they had had research and development done locally.

**Mr. McRae:** As I understand the university's position, they are attempting to put themselves in a position where they can start doing this kind of thing through this centre. I was wondering if the labour council are involved in it at all. Have you been involved in it?

**Mr. Richard:** No.

[Translation]

**M. Richard:** Le document que je vous ai laissé vous l'explique. La plupart des recherches sont menées à Mississauga. Pourtant, existe-il une industrie de pâtes et papiers dans cette ville?

**Le président:** Les recherches ont-elles lieu à Mississauga à cause de l'historique de la province de l'Ontario, pourquoi pas plutôt à ... ?

**M. Richard:** Parce que c'est plus près du Siège Social.

**Le président:** Ainsi, ce n'est pas un problème qui relève du gouvernement mais du secteur privé.

**M. Richard:** Oui. Nous en avons discuté avec le docteur Shepherd et nous avons constaté que ce fait est courant à travers le pays. Plutôt que d'entreprendre les recherches et les projets de développement sur les lieux mêmes, on préfère se rapprocher du Siège Social.

**Le président:** D'accord.

**M. Richard:** Je constate par ailleurs que notre représentant à Kenora-Rainy River devra faire face au problème posé par Boise Cascade. La compagnie veut à la fois prendre de l'expansion et congédier 400 personnes. Notre représentant se trouvera dans une position assez difficile dans une communauté comme celle-là et Boise ne dispose pas de projets de recherches dans la région.

**Le président:** Il ne nous reste plus beaucoup de temps, mais M. McRae désire poser une brève question.

**M. McRae:** Norman, si vous me permettez d'être aussi familier.

**M. Richard:** Certainement.

**M. McRae:** J'aimerais seulement discuter de deux ou trois éléments concernant votre dossier. Vous mentionnez que les universités n'entreprennent pas de recherches dans les régions ici et ailleurs; mais, le Conseil du Travail n'a-t-il pas établi des contacts avec le centre d'étude mis sur pied par l'université? Étiez-vous au courant? Je sais que c'est très nouveau.

**M. Richard:** Vous voyez, ce sont des études régionales, mais souvent les recherches sont menées par des ingénieurs étrangers.

Nous en avons eu un exemple à Terrace Bay quand une chaudière a sauté. On a attribué le blâme à l'ingénieur mais, au fond, il n'était pas responsable car il ne s'agissait pas d'un défaut de fabrication, mais d'un mauvais choix de chaudière qui n'était pas adaptée aux besoins. Un incident semblable est survenu à Red Rock, mais au moins les gens connaissaient l'appareil. Si les recherches et le développement avaient été faits localement on aurait pu écourter le temps requis pour ces opérations.

**M. McRae:** Ainsi, si je comprends bien, les universités essaient de mener leurs recherches par l'entremise de ces centres. Le Conseil du Travail est-il au courant de cette affaire?

**M. Richard:** Non.



[*Texte*]

**Mr. McRae:** I would hope that this would happen. Mind you, it is fairly new. I have just been apprised of it recently.

We had some testimony in the National Resources Committee recently from the two currently developing tar sand operations that there will be a tremendous shortage of skilled labour when these come on, and I would think we would want four or five of them on by the end of the decade—these are all in Mr. Hawkes' province—if we can get the thing moving. They talk about 7,000 to 8,000 construction jobs per plant and the current costs are \$10 billion to \$12 billion per plant. That includes the construction and all of the infrastructure that is required.

• 1110

They have been talking about going across the country—and I gather that once the thing gets unstuck this will have to happen—and recruiting from each province people who are on apprenticeships and so on. This is going to cause a tremendous demand for skilled labour. What is going to happen is that it is going to take it away from Ontario and so on.

The point is that their greatest concern, next to getting the actual approval, is where they are going to get skilled trades. I do not know where they are going to get the skilled trades. It seems to me that Mr. Hawkes and you have been into this dialogue that to me is a key to the whole future of this country in terms of doing these energy projects.

**Mr. Richard:** Paul, I would remind you that Confederation College has been doing a tremendous job in apprenticeship training and we have gone to bat to see that more and more of them are brought here.

I will say this, that most of the trades here are over and above the quota of apprentices that are allowable under their contract. Right now, I think the carpenters have three times as many as they should have. This has been done because the average age of the members of 1669 was getting to be 50 years. So I cannot see why something cannot be worked out.

It is going to take a little bit extra. Maybe the Europeans or the Swiss could put something on. We might have to put up buildings or redo buildings or even use government buildings to put these guys into training. I do not care where they do it. I will bet you Confederation College, in the Dorion building, could increase the number by 200 per cent. They could go on three shifts, if need be, to train these people. They will be needing them in 1985, will they?

**Mr. McRae:** They will be needing them tomorrow if we can get an agreement with Alberta.

**Mr. Richard:** You see, this is where the problem is. We have these colleges all across the deprived areas of Canada. Maybe I am throwing a little load on you, but the colleges are there that can do it and, if some method can be brought to bear to bring them out, we can train them. I am damn sure Confederation College could really build up this thing if they had to.

If they all go to Alberta or if they all go to the northwest, who gives a damn as long as there is federal funding or evening

[*Traduction*]

**M. McRae:** J'espère que vous allez vous en mêler. Je sais que c'est assez nouveau, car je ne suis moi-même au courant que depuis peu.

Le comité national des Ressources nous a fait part de l'exploitation de deux gisements de sables bitumineux et un grand besoin de main-d'œuvre spécialisée se fera sentir. D'ici dix ans, au moins quatre ou cinq gisements seront exploités dans la province de M. Hawkes. Ils prévoient de 7,000 à 8,000 emplois relatifs à la construction par une industrie et les coûts de la construction et de l'infrastructure atteindront \$10 milliards ou \$12 milliards.

Je crois que lorsque les opérations se mettront en marche, ils recruteront leur main-d'œuvre dans chaque province du pays. Un très grand nombre de personnes spécialisées seront nécessaires lorsque les choses débloquent.

Leur plus grand souci, à part d'obtenir la permission, consiste à trouver la main-d'œuvre spécialisée et franchement, je ne sais pas où ils vont la trouver. Je crois d'ailleurs que vous en avez discuté avec M. Hawkes et à mon avis, les projets qui ont trait à l'énergie constituent la clé du futur dans notre pays.

**M. Richard:** Paul, je voudrais vous rappeler que le Confederation College accomplit un très bon travail en ce qui concerne les programmes d'apprentissage et nous avons tenté l'impossible pour qu'ils reviennent ici.

J'aimerais dire ceci, la plupart des hommes de métier dépassent le nombre d'apprentis que leur convention permet. En ce moment, les menuisiers peuvent profiter trois fois plus de tous les programmes possibles parce que la moyenne d'âge des membres du 1669 s'élève à plus de 50 ans. Je ne vois pas pourquoi nous ne pourrions pas faire quelque chose.

Nous aurons peut-être besoin des Européens, notamment des Suisses. Il sera peut-être nécessaire d'aménager des locaux ou d'emprunter ceux du gouvernement afin de donner les cours d'apprentissage. Il m'importe peu où se donneront les cours. Je crois bien qu'au Confederation College, le nombre d'étudiants dans la pavillon Dorion pourrait augmenter de 200 p. 100. Ils pourraient même donner les cours par poste si nécessaire. Ces personnes doivent être en mesure de travailler en l'année 1985, n'est-ce pas?

**M. McRae:** S'ils peuvent obtenir leur permission de l'Alberta, ils en auront besoin demain.

**M. Richard:** Voici où se situe le problème. Nous avons plusieurs collèges à travers le Canada, mais souvent le travail manque dans la région. Ceci vous surprendra peut-être mais il existe des collèges qui peuvent le faire et nous tenterons l'impossible pour préparer ces gens. Je vous assure que la Confederation College pourrait tout organiser s'il le fallait.

Qu'importe si les travailleurs doivent aller en Alberta ou dans le nord-ouest, s'ils reçoivent des subventions du gouverne-

## [Text]

of taxes? I do not care. If I have a job and I can go to Alberta and I have good pay coming, I will damn well take that training. I think most of them are looking at it that way: they are looking at a future investment.

However, as you say, some people have to get off their butts and start it. I think the management and labour should be brought in, along with government, and decide, since these jobs are here, that we have to do the training and here are the sources of training. After all, there are what, 17 community colleges in Ontario? I am damned sure each one of those could use some more students. If they are in that line of work, why the hell not? Let us use what we have.

**Mr. McRae:** I am concerned—and I think you should be concerned and I am sure you are, to the extent that we are all aware of this—that post-secondary or non-high school training is up for grabs in terms of federal funding. I think this is going to affect the whole thing. I happen to be one of the people who does not think the federal government should back out or even move a little way out. As a matter of fact, we probably should get more in. If you are going to build a nation, you have to have a fairly substantial educational component in that national building, and this is one of those areas where we need it: picking up people who need training, who for some reason or other missed it through the high school system—and we are, I think, in the high school system very, very inefficient.

I think there is going to be a major fight in the next year and it will be against elements of the government. I am really preparing myself for this: there is going to be a very, very large fight to keep us in these things, not just to expand them, but to keep us in them at all because of the very large federal deficit and what are likely going to become, according to the Economic Council of Canada, fairly substantial provincial surpluses, giving us an over-all government surplus, but leaving still that large federal deficit. The tendency will be for us to get out of it.

I do not know whether the council has talked about this, but I hope that this becomes very, very important because it seems to me that, if we do this, we are going to lose a lot. I would say that is going to be the major fight in the next year or two, and it is going to be between the fiscal powers of the federal and provincial governments whether we stay in or not. I get the feeling that, if we do not stay in, there will be a great danger to some of these programs and that even those we have are going to disappear because there are very few things that happen, in terms of the colleges, the universities and so on, for which we do not pick up a good portion of the costs.

So that is one point that I wanted to make. I know the time is running out, but I want to pass on one point that you—and you can comment on this when I am finished—and the late Jack Elwert and Professor Lovekin made, the comment that the region is close to the limit of supply. I think this is fundamental to manpower problems and everything in this area. Take the forest industries: Has the council had a good look at the forest industries? Are you looking to see, substantially, whether we are in some serious trouble if we are not

## [Translation]

ment ou si une taxe est imposée. Si on m'offrait un emploi et qu'on me payait bien, je n'hésiterais pas et j'accepterais de suivre le programme d'apprentissage. La plupart des gens pensent ainsi et y voient une forme d'investissement pour l'avenir.

Mais, comme vous l'avez mentionné, l'opération doit se mettre en marche. Puisque les emplois sont assurés, je crois que des discussions devraient s'amorcer entre les représentants de la direction, de la main-d'œuvre et du gouvernement et après tout les cours se donnent ici. Il y a quand même 17 collèges en Ontario et je suis certain que chacun d'entre eux serait prêt à prendre d'autres étudiants. Si ces collèges offrent les cours nécessaires, pourquoi ne pas en profiter?

**M. MacRae:** Nous sommes tous conscients que les subventions fédérales sont de moins en moins attribuées aux écoles postsecondaires et aux collèges de formation. Je m'en inquiète et je suis certain que vous y pensez aussi. Je crois que ce facteur influencera toute la démarche des opérations. A mon avis, le gouvernement ne devrait pas couper les subventions, mais en donner plus. Si nous voulons assurer un avenir à notre pays, nous devons disposer des moyens nécessaires pour ce faire, surtout en matière d'éducation. Plusieurs personnes n'ont pu se spécialiser à l'école secondaire pour une raison ou pour une autre et aujourd'hui nous avons besoin de ces gens. A ce point de vue, le système scolaire est très insuffisant.

Je me prépare déjà pour l'an prochain car nous allons devoir livrer bataille contre le gouvernement afin d'obtenir plus d'aide dans ce domaine. En raison du déficit fédéral, nous devons livrer une bataille féroce seulement pour garder les avantages dont nous disposons déjà. Selon le Conseil économique du Canada. Malgré des surplus provinciaux substantiels nous nous acheminons vers un important déficit fédéral.

Je ne sais pas si le Conseil du Travail en a discuté, mais ce sujet revêt une importance capitale. Nous risquons de perdre beaucoup. Ce sera la bataille des deux prochaines années et elle se livrera entre les gouvernements provinciaux et le gouvernement fédéral sur la question des arrangements fiscaux. J'ai tendance à croire que si nous ne résistons pas, les programmes que nous offrons (et ceux que nous désirons offrir) seront supprimés, car peu de projets s'élaborent au niveau des collèges et des universités pour lesquels nous ne contribuerons à peu près pas aux coûts.

C'était donc un commentaire que je voulais faire et je sais que le temps passe, mais j'aimerais ajouter quelques mots concernant le regretté Jack Elwert et le professeur Lovekin. Ces messieurs ont affirmé que dans cette région nous sommes à la limite de ne plus produire. Une telle situation est la base des problèmes de main-d'œuvre. Vous êtes-vous penché sur le problème des industries de foresterie? Vous demandez-vous ce qui adviendra si nous ne reboisons pas nos forêts? C'est un problème très important dans ce domaine et je m'inquiète beaucoup à ce sujet.

*[Texte]*

regenerating our forests? I think this is absolutely essential to this area and I am very, very disturbed at this particular point.

**Mr. Richard:** Well, I think I have taken enough slaps at the paper industry, which controls our forests here, basically. They may be nominally under the provincial government, but you know as well as I do that it is the giant paper industry that controls the forests here.

• 1120

One of the things, the devastation that is created without reforestation, is something damnable. We have found in a number of cases that there have been a lot of packstack contractors getting onto Crown lands, taking short-term stuff out, and by the time Natural Resources inspectors get in there they are gone. There are enough of these packstack contractors that are still being paid that maybe this is a good chunk of our problem.

The other you know as well as I do: our forests are just being laid waste. On the methods of cutting: our labour council proposed one 10 years ago on forest management and nothing has been done about it. There have been reports: they figure that in Ontario the supply of conifers will be gone by the year 2000 at the present rate of expansion.

**Mr. McRae:** This is another example, I believe, where resources in the hands of provinces, which is constitutionally the way it is set up, are badly misused. I am not so sure that the federal government is always the answer, but I am not convinced that the lack of federal involvement has not in some ways made it much more easy to manipulate the situation. However, that is another issue.

**Mr. Richard:** Using that awful word "planning", Paul, would you not say that the federal government is making huge grants to the provincial government on these matters? I think if they tied a little knot around it with certain provisions, it would help the situation.

**Mr. McRae:** Yes, I am very much opposed to any kind of block funding because it does not tie any strings and you do not achieve what you want to achieve.

I think that is the end, although I would like to go on.

**The Chairman:** I think the record should show a couple of things. The committee is meeting tomorrow in the city of Edmonton in camera with provincial officials and members of the oil sands group on the labour market needs of energy projects. Maybe we could put what Mr. McRae said into another perspective, but we were told in Saskatchewan that they required facilities to take advantage of their heavy oil and that just one setup would take the entire skilled manpower that currently exists in the Province of Saskatchewan—for that one project alone.

That, I think, gives us some sense of the magnitude of those, and one of the difficulties of which the committee is already aware is that there is no way to proceed simultaneously. What must happen is a phasing in of those developments so we will not come anywhere near meeting the skilled labour needs. If

*[Traduction]*

**M. Richard:** L'industrie de pâtes et papier, qui contrôle tout le domaine de la foresterie, m'a fait essayer quelques revers déjà. Théoriquement, elle est sous la juridiction du gouvernement provincial mais vous savez comme moi, que c'est elle qui contrôle tout ce qui a trait à nos forêts.

La dévastation qui résulte du manque de reboisement des forêts fait peine à voir. Il y a plusieurs cas où des entrepreneurs peu scrupuleux envahissent les terres de la Couronne, les mettent à sec et déguerpiennent avant que les inspecteurs du ministère des Ressources naturelles s'en aperçoivent. Ceci est une grosse partie de nos problèmes.

Vous savez comme moi que nous gaspillons nos forêts comme par exemple avec les méthodes d'abattage. Pourtant, le Conseil du Travail avait proposé une nouvelle méthode il y a une dizaine d'années mais rien n'a été fait. D'après certaines études, si nous continuons à couper des conifères à ce rythme, il n'en restera plus en l'an 2,000.

**M. MacRae:** Cet exemple illustre encore une fois la mauvaise gestion de nos ressources par les provinces; d'après la constitution, c'est ainsi que cela doit se faire. Je ne crois pas que le gouvernement fédéral a répondu à tout, mais parce qu'il ne s'implique pas, il est plus facile de manipuler la situation. Toutefois, ceci est une autre question.

**M. Richard:** Paul, si nous utilisons le mot «planification», cet affreux mot, ne pourrions-nous pas dire que le gouvernement fédéral alloue d'importantes subventions pour ces ressources? Peut-être que la situation s'améliorerait, si le gouvernement encerclait le problème tout en y incorporant certaines provisions.

**M. McRae:** A mon avis, il ne sert à rien de réduire les subventions car cela ne donne pas de résultats.

Je m'arrête ici, bien que j'aimerais continuer, mais le temps nous manque.

**Le président:** Ce rapport illustre certains faits. Le comité se réunit demain à Edmonton avec les représentants de la province et les membres du groupe qui s'occupent des sables bitumineux. Nous discuterons des besoins de main-d'œuvre dans le domaine de l'énergie. Peut-être pourrions-nous considérer ce que vous avez dit sous un autre angle, M. McRae, mais on nous a dit que la Saskatchewan dispose de l'équipement nécessaire pour l'exploitation de pétrole lourd. Seulement un projet regrouperait toute la main-d'œuvre spécialisée qui existe présentement dans la province.

Nous savons maintenant l'étendue des projets et ce comité est conscient qu'il ne peut tout régler en même temps. Il faut procéder graduellement, mais par contre, de cette façon nous ne serons pas en mesure de répondre aux besoins de main-d'œuvre. Si nous essayons de tout faire en même temps,



## [Text]

we tried to do them all at once, every project would be a mini-disaster. So somehow they have to be streamed.

Regarding Mr. McRae's comments on the constitution: I do not think you were here at the beginning, but I think Mr. McRae is accurate from an Ottawa perspective and completely inaccurate from an Albertan's perspective. The energy projects and so on are of great importance to the people of Alberta as bread and butter issues; but I think Albertans view the constitutional initiative as an attempt to separate Canadians from their legal, economic and political traditions—it leaves the two most westerly provinces with two thirds of the population in that region totally uninvolved in future constitutional change and that is totally unacceptable to the people of those regions—and I do not anticipate any dramatic change or turnaround until that is resolved. The constitution is a more important issue in our region than, I think, it is in the Province of Ontario or perhaps most parts of Canada. It comes from the sense that 70 per cent of the population in that region has been totally written out of the constitution of Canada. There is a strong desire to be partners in Canada and an unwillingness to be victims.

• 1125

Those things sit there, probably through the labour union movement as well as through politics.

Than you, Mr. Richard. We enjoyed your testimony. We have gone a little over time and we thank you for your forbearance.

If I could call forward our next witness, Mr. Brian Ross: I think Mr. Scott is with you, Mr. Ross?

**Mr. Brian Ross (Economic Development Commissioner, Township of Atikokan):** That is right.

**The Chairman:** Just by way of explanation, the hearings of the committee produce a transcript down the road and it is a verbatim transcript so, while we try to keep it fairly informal, it is important that you not talk unless the red light is on.

**Mr. McRae:** Could I make just one quick comment before we get started? I would like this for the record.

They are going to tell you about it, but Atikokan is a community that has had some very difficult times in the last couple of years and I would like just to say that I know of no community in this country that has pulled itself together and that is in the process of pulling itself together to the extent that this community has. In the iron ore industry, two mines closed down and 1,200 people were laid off within a year. They put together a number of things, including a federal task force, and I am very hopeful that we can get some strong support from the special assistance program that the federal government has put up. I just bring that to introduce the situation.

Mr. Scott is a former general manager of Caland Ore and Mr. Ross is the industrial commissioner and I do not think any community has done what they and the other members of the community have done. I was particularly anxious that they be here today.

That is what I wanted to say so that you would understand the background a little better.

## [Translation]

chaque projet deviendra un mini-désastre. Nous devons choisir les plus importants tout d'abord.

En ce qui concerne le commentaire de M. McRae sur la constitution, je crois qu'il voit juste du point de vue d'Ottawa, mais du point de vue de l'Alberta, ce qu'il dit est inexact. Les projets concernant l'énergie sont très importants pour les Albertains. Je crois qu'ils considèrent la constitution comme une tentative d'enlever aux Canadiens leurs traditions économiques et politiques. Ces gens n'acceptent pas les changements prévus dans la constitution et d'ailleurs, les deux tiers de la population des deux provinces les plus à l'ouest préfèrent ignorer ces changements. Ainsi, je ne prévois aucun changement significatif tant que ce problème ne sera pas réglé. La constitution est une question beaucoup plus importante ici qu'en Ontario ou ailleurs au Canada. Ça tombe sous le sens que 70 p. 100 de la population dans cette région a été ignorée dans la constitution et qu'au Canada il existe un grand désir d'être partenaire et un refus d'être des victimes.

Ces choses s'appliquent aussi bien au mouvement ouvrier qu'à la politique.

Je vous remercie de votre participation, M. Richard. Nous avons pris plus de temps que prévu et nous vous remercions de votre patience.

J'aimerais maintenant appeler notre prochain témoin, M. Brian Ross. Je crois que M. Scott vous accompagne n'est-ce pas?

**M. Brian Ross (commissaire au développement économique, Atikokan):** Oui c'est exact.

**Le président:** Pour donner quelques explications, il y a une transcription des audiences du comité et ce sont des transcriptions verbatim donc vous ne devez parler que lorsque la lumière rouge apparaît.

**M. McRae:** Puis-je faire un autre commentaire avant de commencer? J'aimerais qu'on le cite dans le rapport.

Je crois que ces messieurs vont en parler, mais Atikokan est une communauté qui a vécu de très durs moments depuis les dernières années. Je ne connais pas d'autres communautés qui ont su si bien se ressaisir. Deux mines de minerai de fer ont fermé leurs portes et 1,200 personnes ont été mises à pied dans un an. La communauté a créé un comité fédéral d'études et j'espère que le programme établi par le gouvernement nous sera d'un grand secours. J'ai fait ce commentaire pour que vous soyez au courant de la situation.

M. Scott est l'ancien directeur général de la compagnie de minerais Caland et M. Ross est commissaire industriel. Je ne crois pas qu'aucune communauté peut se vanter d'avoir fait ce qu'ils ont accompli avec les autres membres de la communauté.

Cette petite introduction visait à vous familiariser davantage avec la situation.

## [Texte]

**The Chairman:** We have a brief and we can append it in its entirety so there is no necessity to read it to make it part of the public record. I invite you to summarize some highlights of it.

Again, perhaps to set some stage: our problem as a task force of the Parliament of Canada is to prepare a report that deals with the issue of how in the decade ahead we might better match the supply of labour with the demand. There are obvious problems in projecting the demand side as the first step and then trying to plan to meet the supply side.

I think your testimony is particularly relevant to a growing phenomenon in Canada, which is that, for one reason or another, communities from time to time are very hard hit by a sudden drop on the demand side. As Mr. McRae has indicated, yours is one of those communities that has recent experience in that and perhaps has met that challenge a little more successfully than some others. So if you could direct your comments primarily to the labour side—not exclusively, necessarily, but primarily—that would be helpful. I think, to the committee, keeping in mind that I am one of seven members and there are six others plus some researchers who will examine the testimony. We might keep that in mind in terms of the clarity of the presentation. Remember that you are speaking to six silent people who will just get to read it and will not get to hear it.

• 1130

I will now give you the floor and you can take us in whatever direction you think might be wise.

**Mr. Ross:** Thank you, Mr. Chairman. Paul and gentlemen, what we would like to do is to very briefly outline the Atikokan situation and why we feel that there is something in Atikokan's experience which speaks to the purposes of this task force, particularly in the area of critical skills shortages. We will be speaking primarily to the supply side of the labour market.

Mr. Scott will have some comments, as well, about the approach that was taken in the shutdown of Caland Ore Company. I think those of us in Atikokan and many outside who have studied the situation agree that the Caland shutdown was exemplary as to the way these things should be done to minimize disruption and maximize the ease of transition.

Attached to the brief which I will be speaking to is a two-page, more human presentation made by Fran Kolton, who is a transition counsellor in Atikokan and who was unable to be here today. I have attached it for later perusal by the committee members.

As Mr. McRae has mentioned, Atikokan over the last two years has seen the closure of the major industry sector, iron ore mining. Two iron ore open-pit mines have closed down. At their peak of production, they were probably employing about 1,200 people between them. During the period coming up to close-down, the figure was just over 1,000 persons employed out of a total labour force of 2,000. Atikokan's current employment base is in the range of 1,400 to 1,500 in spite of that loss of 1,000 jobs. We are not here today to talk about how that was accomplished, but the circumstances of the

## [Traduction]

**Le président:** Il n'est pas nécessaire de lire le dossier car nous pouvons l'annexer au rapport. Je vous invite à en résumer quelques points saillants.

Notre rôle, comme comité d'études du Parlement du Canada, consiste à établir un rapport concernant les problèmes que nous aurons à envisager dans les dix prochaines années en ce qui a trait à la main-d'œuvre disponible et à la demande. Il est difficile de considérer tout d'abord la demande et de faire correspondre ensuite la main-d'œuvre disponible.

Je sais que votre témoignage est très significatif et qu'il touche à un phénomène de plus en plus répandu au Canada, c'est-à-dire une demande très faible de la main-d'œuvre. Ainsi, comme M. MacRae le mentionnait, Atikokan est une des communautés qui a été durement frappée par la réduction de la demande, mais qui s'en est sorti avec plus de succès que les autres. Il serait donc utile à ce comité, composé de sept membres dont moi-même, si vous exposiez tout d'abord les problèmes de main-d'œuvre. Nous vous prions d'être clair car de plus, six chercheurs vont examiner votre témoignage. Vous devrez donc vous exprimer en fonction de six personnes qui ne peuvent vous entendre, mais qui liront votre témoignage.

Je vous laisse maintenant la parole et commencez comme bon vous semble.

**M. Ross:** Merci monsieur le président. Paul, messieurs, j'aimerais tout d'abord faire un bref exposé sur la situation d'Atikokan afin de vous expliquer pourquoi cette communauté représente bien certains problèmes concernant le manque de métiers spécialisés.

Par ailleurs, M. Scott vous expliquera de quelle façon nous avons envisagé la fermeture de la compagnie de minerai Caland. Je crois que les gens d'Atikokan ainsi que ceux de l'extérieur qui se sont penchés sur le problème, sont d'accord pour dire que la fermeture de Caland a été faite de telle façon à ne pas semer la panique et aussi à rendre la transition plus facile.

Vous trouverez, en plus du dossier, un texte rédigé par Fran Kolton et qui présente la situation d'un point de vue humanitaire. M. Holton, qui est conseiller à Atikokan, ne pouvait être présent aujourd'hui. J'ai joint ce texte au dossier afin de vous permettre de le consulter.

Comme M. McRae l'a mentionné, l'industrie la plus importante de la communauté a fermé ses portes. C'est-à-dire que les mines de minerai de fer ont été fermées et 1,200 personnes ont été mises à pied. Tout juste avant la fermeture, le nombre d'employés s'élevait à 1,000 sur un total de 200 travailleurs disponibles. Malgré la perte de 1,000 emplois, le nombre de travailleurs qui ont un emploi s'élève à environ 1,500. Nous ne sommes pas ici pour vous expliquer comment nous avons accompli ceci, mais plutôt pour vous entretenir des circonstances relatives à la fermeture de la compagnie et aux ajuste-



## [Text]

shutdown and the adjustments which have had to be made within the community, I think, bring up a number of issues that will be important to you.

I stressed that it was open-pit iron mining because, as you may be aware, this is a high-skill industry. There are large numbers of pieces of heavy equipment and many of the jobs involve heavy equipment mechanics, maintenance mechanics, electrical maintenance workers, millwrights, machinists, welders—skills which in many cases show up on the skill shortage lists that are published by Canada Employment and Immigration.

Also, both iron mines, particularly Steep Rock, had been there for some time and had had a fairly stable labour force with quite a low level of turnover, which meant that our workers in many cases had 15 or 20 years' residence in Atikokan and were therefore less mobile than in the traditional mining community situation.

I have summarized seven issues, some of which deal with labour market inefficiencies and some of which are more observations that I want to draw to the attention of the task force.

The first concerns skill certification and our experience in Atikokan that in some cases a man may acquire a considerable level of skill in the course of working for a single firm, but, if he is not at some point put through the appropriate formal program, he does not receive his ticket, which reduces his mobility in that skill category to another firm in another location. If his ticket is merely provincial, it makes it difficult for him to apply for a job, let us say, in Alberta from a location in Ontario. In some cases, even though he has completed most of the training—and this is not so much the case in Atikokan because of the variety of the maintenance jobs—the actual job performed is so narrow that he requires some skill upgrading to bring him back up to the level required by other firms with similar job titles but somewhat different requirements of the workers.

## • 1135

The second issue is one that hits us very much locally because we have a large hydro generating station being constructed on our doorstep: it is the different approaches to organization of industrial unions and construction trade unions. What it has meant in our circumstance—and I think this can be generalized in some other areas—is that members of an industrial union who are qualified electricians are not able to secure employment on a large construction project which requires electricians. In our particular case, all the hiring is done through the hiring halls here in Thunder Bay and the lists are full, which means they have members somewhere who are unemployed. Until those members are employed, our local people cannot even join the union and therefore become part of the list.

The area covered by the hiring halls is quite large and it does not mean that an Atikokan person who succeeds in getting on the list will come to the top of the list at the time when a job turns up in Atikokan. In fact, he may come to the

## [Translation]

ments que nous avons dû faire. Je crois être en mesure de dégager certaines questions qui vous intéresseraient.

Je vous indique que la compagnie possédait une mine de fer à ciel ouvert. Ce domaine relève de l'industrie très spécialisée alors qu'un grand nombre de personnes spécialisées sont nécessaires tels les mécaniciens responsables de ces machines, les mécaniciens d'entretien, les travailleurs qui s'occupent de l'électricité, les mécaniciens de la machinerie lourde, les machinistes et les soudeurs. Ces métiers se retrouvent souvent sur la liste de demande de métiers spécialisés établie par Emploi et Immigration Canada.

De plus, les deux mines de fer, notamment celle de Steep Rock, avaient été établies depuis un certain temps déjà. Leur main-d'œuvre était stable et la plupart de nos travailleurs vivaient à Atikokan depuis 15 ou 20 ans, contrairement à la situation normale des communautés minières qui sont assez mobiles.

J'ai résumé sept sujets qui concernent les défaillances du marché du travail et je voudrais en signaler quelques-uns à ce comité d'étude.

Le premier sujet concerne le diplôme et d'après notre expérience à Atikokan, dans certains cas, en travaillant dans une industrie, un homme ne peut se spécialiser qu'à un certain point. Mais, à un moment donné, cet homme devra suivre un certain programme approprié car on ne lui remettra pas son diplôme. De plus, si ce diplôme est attribué par la province, disons par exemple l'Ontario, il est difficile pour lui de postuler un emploi en Alberta. Dans certains cas, bien qu'il ait terminé sa période de formation, ce qui n'est pas souvent le cas à Atikokan en raison de la variété de métiers d'entretien, son emploi actuel est tellement spécialisé qu'il doit suivre un autre cours de formation afin d'être au niveau établi par les autres compagnies. Les emplois n'ont pas toujours les mêmes exigences.

Le deuxième point nous concerne tout particulièrement car une centrale hydroélectrique est construite près d'Atikokan. Les syndicats industriels et les syndicats de la construction ont différentes manières de procéder. Par exemple, dans notre communauté et dans d'autres régions aussi, les électriciens membres d'un syndicat industriel n'ont aucune sécurité d'emploi s'ils travaillent dans le domaine de la construction. Dans notre cas, l'embauche se fait à travers les agences de placement de Thunder Bay et les listes sont complètes ce qui veut dire qu'il y a des gens qui n'ont pas d'emploi. Les travailleurs de notre communauté ne peuvent donc pas devenir membre du syndicat et s'inscrire sur la liste.

Les agences de placement couvrent un grand territoire et si un citoyen d'Atikokan réussit à avoir son nom sur la liste, cela ne veut pas dire que son nom sera le premier sur la liste lorsqu'un poste sera ouvert dans la communauté. De plus, son



*[Texte]*

top of the list when a job turns up 400 miles away. So we have considerably increased project costs on construction projects in all parts of Canada because of the nature of the industrial organization of our unions.

The third issue is a provincial issue, but it is one that restricts the mobility of labour nationally. This concerns the mobility of the incentives offered by various Workmen's Compensation Boards to employers of partially compensated workers. We have the situation in Atikokan of a large number of workers—as you will have with any large company—who are eligible for assistance in the form of incentives to people who will employ them, but only within the jurisdiction of their board. The jobs for these skilled tradesmen are likely in western Canada, not in Ontario. The incentive to encourage those employers to take these partially compensated and partially disabled workers is not available in the Alberta context. This is the kind of thing we are hoping the portable wage supplement of the special industry and labour adjustment program might be able to help us overcome. It is a stopgap measure which would help Atikokan: it would not assist other workers in other parts of Ontario or other parts of Canada to deal with the same issue.

The mobility of older workers is a problem that continues to plague us all. We have again, because of our stable labour force situation in Atikokan in the past, a significant number of workers over 50—highly skilled, highly experienced, but older. They are less willing than younger persons to move, although many of them have seen their families leave home by this time. Employers are less willing to take on a man with 10 to 12 to 14 years of productive work life ahead of him than they are someone in his early thirties. That is probably such a complex one that I will leave it just at that. It is a problem; we are realizing the problem.

The solution offered by the special industry and labour adjustment program, which is early retirement for older workers, again does not, I think, come to the nub of the issue that your task force is facing, which is how we put those critical skills to work when they are required. Perhaps we have to have more mobility of employment, rather than mobility of employees, to try to get a better match in some cases.

The fifth issue is a situation that we are coming up against quite often in Atikokan. I think it bears on a large part of northern Ontario and northern Canada, where resource industries reside, because people become used to resource industry maintenance wages and for the same skill in a manufacturing context, where a much narrowed band of the skill is actually

*[Traduction]*

nom sera peut-être le premier sur la liste alors qu'un poste sera ouvert à 400 milles de chez lui. Ainsi, en raison de l'organisation de nos syndicats, les coûts nécessaires à nos projets de construction ont augmenté considérablement à travers le Canada.

Le troisième point concerne les provinces, mais c'en est un qui ne favorise pas la mobilité des travailleurs à travers le pays, c'est-à-dire inciter des employeurs à embaucher des travailleurs qui reçoivent la compensation parce qu'ils souffrent d'une incapacité partielle. La situation existe à Atikokan où un grand nombre de travailleurs et ce dans n'importe quelle grande compagnie, sont admissibles à un programme de motivation offert aux employeurs, mais seulement sous la juridiction de leur commission. Les emplois pour ces gens de métier seront sûrement dans l'Ouest du Canada et non pas en Ontario. La motivation des employeurs afin qu'ils embauchent des travailleurs qui souffrent d'une incapacité partielle n'existe pas en Alberta. Nous espérons qu'une telle situation sera corrigée par le programme «portable wage supplement» de l'industrie spécialisée et par le programme d'aide aux travailleurs. Cette mesure réduira les inégalités dans la communauté d'Atikokan mais ne pourra être utile ailleurs en Ontario ou au Canada.

La mobilité des travailleurs plus âgés est un problème que nous n'avons pas encore résolu. Nous retrouvons encore, comme par le passé, à cause de la sécurité d'emploi à Atikokan, un nombre important de travailleurs âgés de plus de 50 ans qui possèdent une grande expérience mais qui sont trop âgés. Ils sont plus réticents à déménager bien que les enfants aient quitté le foyer. Les employeurs hésitent à embaucher un homme qui a encore 12 ou 14 années à consacrer au travail plutôt qu'un homme d'une trentaine d'années. Ce problème est tellement complexe que je ne l'aborderai pas maintenant. Mais, nous sommes conscients que ce problème existe.

La solution proposée par l'industrie spécialisée et le programme aux travailleurs qui est celle d'une retraite anticipée pour les travailleurs plus âgés ne touche pas le cœur du problème que votre comité d'études envisage, s'est-à-dire offrir de l'emploi lorsque requis à des travailleurs spécialisés. Peut-être devrait-il exister plus de mobilité au sein même du travail plutôt qu'une mobilité des employés afin d'offrir un travail qui correspond à la demande.

Le cinquième point concerne une situation qui est fréquente à Atikokan. Ce problème se retrouve en grande partie dans les industries du nord de l'Ontario et du nord du Canada. Les travailleurs deviennent habitués à recevoir des salaires fixes dans les industries et lorsqu'ils travaillent dans une manufac-

*[Text]*

used even though the person has gone through the same initial training program, the wages are not comparable.

• 1140

Some of our people are finding it difficult to realize that, if they go into a manufacturing context, instead of earning \$10.50 or \$11 an hour as a maintenance machinist, as a production machinist they may pull down \$7.50 or \$8 an hour. The same is true of other skill categories: in manufacturing the wages are not as high as they are in the resource industries in the maintenance work because you are using a narrower band of the same skills.

The next is a comment based not just on observation of the Atikokan situation, but on 14 or 15 years of involvement in small area development. It is that worker productivity in general is higher in a rural area than in an urban area. I am not going to dwell on that unless you come back to it because I could have you here until 5 o'clock this evening. It is one of my favourite topics and one that I think I can demonstrate to you fairly strongly, providing some very cogent reasons for why it is true. We all know that anyone would rather hire a boy right off the farm than a boy out of the inner city if he has a job of work that he has to get done and he has to get it done fast.

Finally, we are aware in Atikokan of the skill shortages that are showing up in specific construction trades as a result of the thermal generating station that is being built in our area. These are going to be exacerbated by the developments at Dryden and some of the mining developments in Ontario, and I am afraid we are going to get blown out of the water by the kinds of things that are likely to go on in Alberta in the early 1980s. There are not enough people in such categories as pipefitters, as one example, and high pressure welders, as another, to begin to meet the demand that the construction industry is going to place on us unless we have a complete bust for a national economy in the next five years.

Those are the seven issues arising out of our Atikokan experience that I wanted to bring to the committee regarding labour market inefficiencies. Mr. Scott has some comments that I think he would like to make about the Caland Ore closure experience as it relates to this committee's mandate.

**The Chairman:** Mr. Scott.

**Mr. Nat Scott (Member of Economic Development Commission, Township of Atikokan):** What I want to share with you—and I do not think it will take very long—is the transition that our organization went through from one that was very conventional in its approach to acquiring skilled people to one in which we became very heavily committed to and involved in developing our own skills. Initially, in the 1960s, when we were building up our workforce, we had tremendous trouble hiring skilled people.

We made several trips to Scotland and one or two to England and that certainly helped; but it created some social problems in the community as well as in the workforce and, while there were some excellent, just excellent, people among those who came, many of them did not stay, so that our

*[Translation]*

ture, et qu'ils exercent le même métier, les salaires ne sont pas comparables bien qu'ils aient suivi le même programme initial.

Certains gens ne réalisent pas que dans une manufacture, plutôt que de gagner \$10.50 ou \$11 de l'heure, comme machiniste d'entretien, ils gagneront \$7.50 ou \$8 de l'heure comme machiniste de production. Il est normal qu'ils trouvent cette situation difficile. Le même phénomène se passe avec les autres métiers spécialisés. Dans la domaine manufacturier, les salaires ne sont pas aussi élevés que dans l'industrie en ce qui concerne les travaux d'entretien parce que l'ouvrier ne met pas en pratique tous les aspects de son métier.

J'aimerais maintenant faire un commentaire concernant la situation d'Atikokan ainsi que mes 15 années de participation au développement régional. La productivité d'un travailleur dans une région rurale est plus élevée que dans une région urbaine. Je ne vais pas m'attarder sur ce sujet car nous risquons d'être ici jusqu'à cinq heures. C'est un de mes sujets favoris et je crois que je pourrais vous prouver ce que j'avance. Nous savons tous qu'un employeur préfère embaucher un garçon de ferme qu'un garçon de la ville pour accomplir un travail pressé.

Finalement nous sommes conscients du manque de main-d'œuvre spécialisée à Atikokan en raison de la construction d'une centrale thermique. De plus, les développements entrepris à Dryden et certains développements miniers en Ontario auront besoin de main-d'œuvre spécialisée. Par ailleurs, j'ai bien peur que nous disparaîtrons de la carte en raison des développements futurs en Alberta prévus pour le début des années 1980. Il y a un manque de main-d'œuvre spécialisée tel que monteur de tuyauterie et soudeur à haute pression. Nous ne pourrions pas suffire à la demande dans le domaine de la construction à moins d'une grande percée de l'économie nationale dans les cinq prochaines années.

Je voulais faire ressortir ces cinq points quant à la situation d'Atikokan en ce qui concerne les défaillances de la main-d'œuvre. Maintenant, M. Scott aimerait faire un commentaire concernant la fermeture de la compagnie Caland.

**Le président:** M. Scott.

**M. Nat Scott (membre de la Commission du développement économique, Atikokan):** J'aimerais vous faire part de la transition qui s'est effectuée dans notre organisation quant à l'approche conventionnelle d'embaucher les hommes de métiers à une approche qui concerne maintenant le développement de nos propres métiers. Dans les années 60, nous procédions à la formation de la main-d'œuvre et nous avions beaucoup de problèmes à trouver des personnes spécialisées.

Nous devons recruter des gens en Écosse et en Angleterre. Cette démarche a certainement aidé la situation, mais elle a créé des problèmes sociaux au sein de la communauté et au sein de la main-d'œuvre. Certaines gens excellaient dans leur travail mais ils ne sont pas restés. Le taux de roulement a



## [Texte]

turnover on balance was increased by their coming. The turnover at our operation reached a figure of either 64 or 74 per cent—I cannot remember which—in about 1972 or 1973. It was extremely alarming and extremely expensive and it was at that point that we decided that we had to turn the situation around and that we had to develop the people here in the community, as well as those already on the payroll.

• 1145

This meant getting into training, which we were not used to, with both feet. We had to hire a person whom we thought was skilled in that area and it turned out he was extremely skilled. He counselled my management team that we should start with the existing tradesmen and then later get into apprenticeship training so that we did not give the existing tradesmen, who were really the people who had seen us through the war, the feeling that they were being forgotten or swept aside. That was sound advice and we followed it.

The first thrust was to upgrade them to journeyman status where they were capable of assuming that learning. We had to set up people as instructors. We picked our very best tradesmen in diesel mechanics, welding, millwrights and electricians to become instructors provided it turned their crank. We had some training specially prepared for them by a local adult education centre, the Quetico Centre. That took a couple of months, and then we started to bring the first of the apprentices into that program.

I cannot tell you a great deal about the detail because it was handled by other people in the organization, but I felt very strongly that the training that traditionally took four years in most apprenticeships should be completed in two years at Caland and turn out a person of no less quality, preferably more.

We had several discussions with people in the provincial government and some in the federal government. I cannot remember all of them. Jack Boyd was very helpful and Dr. Stephenson's deputy at that time, I think, was Phil Adams. We were not able to get them to agree to certify our people in two years. The saw-off we made was that the training would be completed in two years and we would have them up to the journeyman rate—I also wanted to get them up to a decent wage—but they would have to work the 4,000, 7,000 or 8,000 hours, or whatever it was, depending on the trade before they could get the provincial certificate. I think that was probably wise from their viewpoint; otherwise, the whole appellation would have been upset.

I would guess in the period we had the apprenticeship programs going with excellence that we turned out 100 to 125 or perhaps 150 apprentices, certainly not more than 150, the great majority of whom got to the journeyman status.

As we entered the terminal phase of our operation, my management team and I developed a philosophy statement to guide us through the shutdown; what kind of a shutdown did we want to have, how do we want to handle our people, how do

## [Traduction]

atteint 64 ou 74 p. 100 en 1972 ou 1973, je ne sais plus au juste. Cette situation était très inquiétante et coûteuse et c'est à ce point que nous avons décidé de changer la situation. Nous croyons qu'il est mieux de procéder à la formation de personnes spécialisées dans la communauté même et aussi de la formation des personnes déjà inscrites sur la liste de paye.

Ainsi, nous nous sommes lancés pieds joints dans l'expérience de la formation alors que le domaine nous était inconnu. Pour ce faire, nous avons dû engager une personne qui nous semblait compétente, et il s'est avéré qu'elle était extrêmement compétente. Elle a conseillé l'équipe de gestion que je dirigeais de commencer par les hommes de métier dont nous disposions et de nous engager plus tard dans l'apprentissage, afin de ne pas donner à ces personnes que nous avions côtoyées pendant toute la guerre, le sentiment qu'elles étaient délaissées ou mises de côté. Comme le conseil nous semblait judicieux, nous l'avons suivi.

Le premier pas à faire était de les élever au rang de journalier où ils pouvaient mettre leurs connaissances en pratique. Nous avons dû nommer des instructeurs choisis parmi les meilleurs mécaniciens du diesel, soudeurs, outilleurs et électriciens qui en manifestaient l'intérêt. Un centre local d'éducation permanente, le Centre Quetico, avait organisé un programme de formation spécialement pour eux. L'implantation prit quelques mois, après quoi, nous avons commencé à y amener les premiers apprentis.

Je ne puis vous donner beaucoup de détails à ce sujet parce que d'autres personnes que moi s'en sont occupées, mais j'ai la ferme impression que pour une formation donnée traditionnellement en quatre ans dans la plupart des ateliers, à Caland, après deux ans, on en sortait un apprenti tout aussi compétent, sinon plus.

Nous avons eu beaucoup d'entretiens avec des représentants du gouvernement provincial et certains du gouvernement fédéral. Je ne peux pas me rappeler tous les noms, mais M. Jack Boyd nous a beaucoup aidé, tout comme l'adjoint de M. Stephenson à l'époque, M. Phil Adams, je crois. Nous n'avons pu convaincre d'accréditer nos employés après deux ans, mais nous en sommes venus au compromis suivant: après la formation obligatoire de deux années, nous pourrions accorder le salaire de journalier aux apprentis—je voulais également porter leur salaire à un niveau décent—mais ils devraient compléter les 4,000, 7,000, 8,000 ou autres, selon le métier, avant d'obtenir le certificat de la province. C'était sûrement sage de leur part, car autrement ils auraient bouleversé tout le système.

De mémoire, pendant ces programmes d'apprentissage, nous avons formé ainsi 100 à 125 ou peut-être 150 apprentis, sûrement pas plus de 150, dont la grande majorité a atteint le statut de journalier.

Lorsque nous avons abordé la phase terminale de nos activités, j'ai, conjointement avec l'équipe de gestion qui m'était rattachée, mis au point un énoncé de principe pour nous guider lors de la fermeture de l'usine, à savoir: quel genre de ferme-



*[Text]*

we want to work with the community, what should we be doing with the two layers of senior governments, what were our responsibilities, and how do we want people to think of us?

One of the things we reviewed in that was training and, of course, some of my management team felt, well, hell, we are going out of business anyway, there is not any sense putting any more money into training, but yet as we looked at our obligation to our employees who would soon be out of work, at least with Caland, it was obvious that we had an obligation to have them as marketable as possible. Consequently, the effort and money spent on training was even increased during the terminal phase to have as many of these people up to journeyman status if possible. There is a ticket that gets a tradesman from one province to another and there was a great effort placed on getting these interprovincial tickets. We did not get those for everyone, but for a large number we did.

There is no question the program cost a great deal of money, but the money was well spent. I think they were cheap bucks, certainly from Caland's viewpoint, because we pulled our turnover down, even though we were terminating, to 28 per cent from the 74. I believe we got the turnover in the trades down to 12 or 13 per cent.

## • 1150

The key thing that the government people did was to make some seed money available and it was considerably easier for me to sell this expensive program to my superiors, who by the way had no other operation of the company involved in the type of training, the depth of training and the quality of the training that we wanted to get into, by telling them that we would get 25, 30, 40 or 50 per cent, or whatever it was, back from the combination of the federal and Ontario governments provided people pass the courses and get to be journeymen. There were stipulations; it was not a giveaway. But that seed money was awfully critical in our case. I thought it was a wise use of public funds.

This was done in-house, we sent them out to nowhere. They did not have to leave their homes, they did not have to go to Ryerson or Lakehead and leave their families for whatever the period of time was—a couple of months or a month or something. There was not the family upheaval that is associated with that. In general, these were young men and some young women who within a period of two to three years were putting down roots, settling down, contributing, getting very interested in their trades and certainly making a worthwhile contribution to Caland and to Atikokan.

The man who helped us see and develop this radical approach—radical, as far as our company was concerned—was a Douglas R. Delahunt. He at one time was on the Confederation College board. He is now with Crows Nest Resources, a Shell-controlled company, operating in Fernie, B.C.

*[Translation]*

ture nous voulions, comment nous voulions traiter nos employés, comment nous voulions travailler avec la population locale, ce que nous devrions faire avec les deux premiers paliers de gouvernement, quelles étaient nos responsabilités et ce que nous voulions que les gens pensent de nous.

Nous avons alors révisé la question de la formation. Bien entendu, certains collègues se disaient que comme nous allions fermer boutique, il était insensé de consacrer plus d'argent à cette question. Mais lorsque nous en sommes arrivés à l'obligation que nous avions à l'égard de nos employés qui seraient bientôt mis à pied, au moins à Caland, il était évident que nous devions le mieux que nous pouvions aider à leur insertion sur le marché. Par conséquent, nous avons alors doublé nos efforts et augmenté la somme consacrée à ce domaine, afin d'élever le plus grand nombre possible de personnes au statut de journalier. Il existe un morceau de papier qui permet à un homme de métier de passer d'une province à une autre et nous avons déployé beaucoup d'efforts pour les amener à obtenir ces certificats provinciaux. Tous ne l'ont pas obtenu, mais au moins nous avons réussi pour un grand nombre d'entre eux.

Il ne fait aucun doute que le programme coûte très cher, mais cet argent était consacré à une bonne cause. Cela s'est avéré une somme bien modique pour la Caland, parce que nous avons ainsi diminué le roulement de notre effectif de 74 à 28 p. 100 et je crois que ce taux a été ramené à 12 ou 13 p. 100 chez les hommes de métier.

Le principal geste posé par les fonctionnaires a été de mettre à notre disposition quelques subventions, ce qui m'a considérablement facilité la tâche de faire accepter ce programme coûteux à mes supérieurs car, soit dit en passant, aucun des secteurs de la société n'était engagé dans ce type d'apprentissage poussé et excellent que nous envisagions, en leur disant que nous aurions 25, 30, 40, 50 ou plus de retour du gouvernement fédéral et de l'Ontario si les employés réussissaient les examens de journalier. Bien entendu, l'offre gouvernementale était assortie de conditions, mais ces subventions se sont avérées déterminantes dans notre cas. Et je pense que ce fut un bon usage des deniers publics.

L'apprentissage a été donné en usine, ainsi, les employés n'ont pas eu à se déplacer, à quitter leur domicile, à aller à Ryerson ou à Lakehead ou à abandonner leur famille pour une certaine période de temps: quelques mois, un mois ou la période nécessaire. Leur vie familiale n'a pas été bouleversée, comme cela se produit généralement. D'habitude, en deux ou trois ans, ces jeunes hommes et ces quelques jeunes femmes se sont enracinés, se sont implantés, ont apporté leur collaboration, se sont intéressés à leur métier et ont assurément apporté une contribution valable à la Caland et à Atikokan.

La personne qui nous a amené à comprendre et à élaborer cette approche radicale, enfin radicale pour notre société, ce fut Douglas R. Delahunt qui, à un certain moment a fait partie du conseil du collège Confédération. Il travaille maintenant pour la Crows Nest Resources, une filiale de la Shell, à Fernie (C.-B.).

## [Texte]

I understand that company has, probably as a result of Delahunt's influence, decided to go the same route we did. They are not going to Europe for people, they are going to train the people they can hire locally. They, too, will have a very young workforce.

In our case, it worked. I would not hesitate to do it again. I would say the main impediment to this being done more generally, to crack the trades problem, is the reluctance of most companies to spend the bucks. The return does not appear to be there, but if you do it with excellence, it sure as hell is.

**The Chairman:** Just to confirm that, on more than one occasion we were told in Europe that in the face of economic situations, which are more difficult than we face in Canada, there is a remarkable correlation between the success of those companies who do train and their continued success relative to those who do not. The long-term payoff in difficult circumstances seems to support exactly what you have said, that it is cost efficient. There is a growing kind of acceptance of that, at least with a number of people in Europe that we encountered through our inquiries there.

**Mr. Scott:** It would be important, too, for someone wanting to do it with excellence, particularly where the plant is just being built, to get the teaching facilities properly designed into the basic structures. In our case they had to be add-on things. They were Mickey Mouse. Some of them had no windows and we had to put them where we could. We used some trailers and this and that and the other thing, but you want them close to the shop floor because what the people are learning in theory you want them working with very shortly, certainly that week.

• 1155

There was considerable upheaval associated with it because in order for the apprentices to become exposed to the things they had to become exposed to, it really meant they had to have first crack at whatever work was going to be done that day. That was a hard pill for an oldtimer to swallow who had contributed a great deal to the success of the company. Fixing belt conveyor No. 36 tail idler had always been his job, but if you do not let the apprentice ever fix it, then how the hell is he going to learn it? However, we got around that but it took some talking and some persuading. People in the end generally understand and want to help.

**The Chairman:** Mr. Allmand has joined us. I gather the other group has finished.

**Mr. Allmand:** We finished our work quicker than we expected. But you carry on.

**The Chairman:** I will stay with Mr. Scott for a minute just so we have some continuity in the record and then come back to Mr. Ross.

## [Traduction]

Je crois savoir que cette société a, probablement sous l'influence de Dalahunt, décidé de suivre nos traces. Ils ne vont pas recruter d'employés en Europe, préférant plutôt former ceux qu'ils embauchent sur place. Eux aussi disposeront ainsi d'une main-d'œuvre très jeune.

Pour nous, la formule a réussi, et je n'hésiterais pas à recommencer l'expérience. J'ajouterais que le principal obstacle à la généralisation d'une telle formule destinée à résoudre le problème des métiers, vient de l'hésitation de la plupart des sociétés à dépenser de l'argent, car les fruits n'en sont pas évidents. Mais si vous recherchez l'excellence, il est certain que cela rapporte.

**Le président:** Pour confirmer ce que vous venez de dire, à plus d'une reprise on nous a dit en Europe que, compte tenu de la situation économique plus aigüe que celle que nous connaissons au Canada, le succès des entreprises qui offrent une formation à leurs employés et leur future réussite par rapport aux entreprises qui n'en offrent pas sont en étroite corrélation. Les fruits que l'on en récolte à long terme dans des circonstances difficiles semblent justifier exactement ce que vous venez de dire, à savoir que la formule est rentable. On semble de plus en plus s'entendre à ce propos, du moins un certain nombre de personnes en Europe que nous avons rencontrées au cours de notre voyage.

**M. Scott:** Il serait également important pour quiconque veut le faire d'une manière excellente, en particulier lorsqu'on construit l'usine, de penser à prévoir déjà les salles de cours dans les plans de l'usine. Nous avons dû faire des ajouts et ce sont des solutions désordonnées. Certains locaux n'avaient pas de fenêtres et nous avons dû les percer où nous pouvions. Nous avons employé des roulottes et toutes sortes d'aménagements, parce que nous voulions que les employés soient le plus près possible de l'usine. Ainsi, ils pouvaient mettre rapidement en pratique, la semaine même, la théorie qu'ils avaient apprise.

Il a fallu apporter beaucoup de modifications afin d'exposer les employés au travail qu'ils allaient effectuer, ce qui signifie qu'ils devaient participer aussitôt que possible au travail qui allait être accompli le jour même. Les vieux employés qui avaient contribué pour une grande part au succès de l'entreprise avaient de la difficulté à accepter la chose. Ces gens avaient depuis toujours réglé la poulie de tension de la queue de la courroie n° 36, mais il fallait que les apprentis parviennent à la régler, savoir aussi pour apprendre le métier. Cependant, nous avons réussi à résoudre le problème, après avoir quelque peu parlementé et exercé une certaine dose de persuasion. A la fin, les gens comprennent généralement et veulent aider.

**Le président:** M. Allmand vient de se joindre à nous. J'imagine donc que l'autre groupe a terminé ses travaux.

**M. Allmand:** Nous avons fini plus tôt que prévu, mais je vous en prie, poursuivez.

**Le président:** Je poursuivrai quelques instants avec M. Scott pour assurer la continuité des délibérations pour revenir ensuite à M. Ross.

[Text]

Did you bonus your teachers? In those situations we examined in Europe, the teacher of the tradespeople, the apprenticeship teacher, was paid more than the shop-floor foreman, and that was deliberate. They picked their best tradespeople to be the teachers and they paid them somewhat better than the shop-floor steward. Was that part of your experience, or did you have a different pattern?

**Mr. Scott:** Generally, that was true. If you have the time, I can give you details.

**The Chairman:** Do you think it is an important principle? That is really what I need on the public record, your judgment as to whether that is an important principle.

**Mr. Scott:** I think the important principle is that you pick the very best tradesman to teach the trade that is going to be taught. I think the pay issue is a secondary one. If you get a person who is excellent at his trade and for 20 years has been a frustrated teacher, you have a winning combination. However, I would want to pay the teacher something more than the journeyman rate for the trade he is teaching, and by journeyman rate, I mean the top rate. Certainly in most of the cases, perhaps all, we did this.

**The Chairman:** It is important in the following context that through most of this country, and I cannot assert that it is through all of this country, those journeymen who choose to teach in government-supported institutions, technical schools or high schools are paid less than they can receive as a journeyman and there are tremendous turnover problems and retention problems and certainly recruitment problems in terms of getting the best people in. If they can make twice as much money by practising their trade, it is very difficult to get and hold the kind of people that I think you have in mind, the quality trainers of others.

The next thing of considerable interest to us, I think, as a task force, is your assertion, and I think the following is correct, that you can get the theoretical knowledge, at least into the selected group that you had, in a two-year period rather than a four-year period and that you felt you had quality tradespeople at the end of the two years. However, there was a systemic problem in that they had to stay the four years or 8,000 hours to get the actual certificate.

**Mr. Scott:** They did not have to spend that 8,000 hours necessarily with us once they had completed the theory.

**The Chairman:** The academic theory part.

Howe can you do it in two years? Was it partly selection? Did you bring in people with better backgrounds than might be the norm for apprenticeship training or did you have a better learning environment which accelerated that? How were you able to do it in two years rather than four years? What are the critical ingredients of that?

• 1200

**Mr. Scott:** The fact that the theory and the actual putting to work of the theory were so closely integrated meant that the theory was applied quite quickly and that the student got a chance to see, my God, it is right. That is exciting, I had better

[Translation]

Avez-vous donné une prime aux instructeurs? Dans les cas examinés en Europe, nous avons constaté que les instructeurs touchaient un salaire supérieur à celui du contremaître, et que la chose était délibérée. Ils choisissaient comme instructeurs les meilleurs ouvriers et les rémunéraient plus que le contremaître. Avez-vous adopté cette formule ou une autre?

**M. Scott:** En général, oui. Si nous en avons le temps, je puis vous en fournir le détail.

**Le président:** Croyez-vous que ce soit un principe important? En fait, je cherche à connaître votre opinion sur cette question, aux fins de l'analyse.

**M. Scott:** A mon avis, le premier principe à suivre pour enseigner le métier, c'est de choisir le meilleur ouvrier. Quant à la rémunération, c'est secondaire. Si vous trouvez un excellent ouvrier qui est un instructeur frustré depuis 20 ans, vous disposez alors de la combinaison idéale. Cependant, je suis prêt à payer l'instructeur un peu plus que le salaire maximal que touche l'ouvrier dont il enseigne le métier. Bien entendu, dans la plupart des cas, peut-être tous d'ailleurs, c'est ce que nous avons fait.

**Le président:** Il est important de comprendre que, à cet égard, dans presque tout le pays—mais je ne puis pas dire avec certitude que cela soit valable pour tout le pays—ces journaliers qui acceptent d'enseigner dans des établissements financés par le gouvernement, écoles techniques ou écoles secondaires, touchent moins qu'un journalier. Il existe donc un problème considérable de roulement et de cessation d'emploi si l'on cherche à obtenir les meilleurs instructeurs possible. Il est très difficile d'obtenir la même qualité d'enseignement et de retenir les personnes auxquelles vous pensez qui peuvent déjà gagner deux fois plus en exerçant leur propre métier.

Autre facteur particulièrement intéressant pour nous, je crois, comme groupe de travail, c'est l'affirmation que vous avez donnée, je ne crois pas me tromper, que vous pouvez dispenser la connaissance théorique, au moins au groupe choisi, en deux ans au lieu de quatre ans et que vous estimiez que vous aviez des journaliers compétents après ces deux années. Cependant, il existait un problème de système, du fait qu'ils devaient attendre quatre ans ou compléter les 8,000 heures de travaux pour obtenir le certificat.

**M. Scott:** Ils ne devaient pas nécessairement compléter ces 8,000 heures chez nous, une fois le cours théorique terminé.

**Le président:** La partie théorique du cours.

Comment pouvez-vous le faire en deux ans? Est-ce en partie attribuable à la sélection? Choisissez-vous des personnes possédant de meilleurs antécédents que la moyenne nécessaire pour un apprentissage ou offriez-vous des cours accélérés dans un meilleur milieu d'apprentissage? Comment pouviez-vous réussir à le faire en deux ans au lieu de quatre? Quelle est votre recette?

**M. Scott:** Du fait que la théorie et la pratique étaient si intrinsèquement liées, la théorie était appliquée assez rapidement et l'étudiant avait l'occasion de vérifier l'enseignement. C'est excitant, j'aurais peut-être dû vous donner plus de détails



**[Texte]**

read up on that some more tonight. We found that most of these young men and women were doing tremendous amounts of work on their own at home; they got interested.

The instructors, generally, were extremely credible to them. We had only wanted the top-notch people and we had spent a sizeable investment in having them understand the principles of learning and teaching. I think that would be reason number two.

And reason number three, the people were pretty well motivated, they could see they were going to get somewhere.

**The Chairman:** In your judgment, at the end of that two year period were they productive? In other words, were they returning what the salary was costing?

**Mr. Scott:** Oh, I would say yes.

**The Chairman:** We have had testimony that companies feel that in structured apprenticeships if they do not keep the graduate, if you like, the journeyman, for three additional years, they do not recover cost. You are saying from your experience, without equivocation, that productivity can start at the end of the second year, that at the end of the two years of that apprenticeship that employee is more than earning their way.

**Mr. Scott:** In our case, there is no doubt about that. I think it is truly critical to just not turn the apprentice loose. He needs continued coaching and he has to have someone he can go to when he is stuck or unsure. The learning environment that the person finds himself or herself in is continually supportive, it does not just leave the person in neutral.

**The Chairman:** So, it is well designed and accelerated, but consistent throughout the whole training.

**Mr. Scott:** Yes. And if he is not doing well, why the hell are you not? What is wrong? Let us sit down and talk this out because you are falling behind. There has to be some facing up where the performance is not what you want it to be.

**The Chairman:** You had difficulty selling it in your own company and you said that the seed money was an important element of being able to sell it.

**Mr. Scott:** It was very important.

**The Chairman:** We are convinced, I think, as a panel, that there is considerable resistance among employers to the idea of involving themselves in any kind of heavy way in training.

**Mr. Scott:** I agree.

**The Chairman:** Can you give us any advice, other than seed money, about what we should say or do that might move us a step forward in terms of overcoming that attitudinal barrier among employers in Canada?

**Mr. Scott:** That is a difficult one for me. I think that is changing slowly. Of the employers I talk to today, far more are prepared to spend money than they were, say, a decade ago or fifteen years ago on quality in-house training. But your question is what can be done besides the seed money.

**[Traduction]**

à ce propos, ce soir. Nous avons découvert que la plupart des jeunes abattaient un travail extraordinaire à la maison car ils avaient acquis un intérêt.

En général, les instructeurs étaient fort respectés. Nous ne voulions que les meilleurs et nous avons investi beaucoup de temps pour leur faire comprendre les principes de l'apprentissage et de l'enseignement. Je crois que ce serait la deuxième explication des résultats.

Quand à la troisième raison, les gens étaient assez motivés, car ils voyaient qu'ils allaient en retirer quelque chose.

**Le président:** A votre avis, à la fin de cette période de deux ans, étaient-ils productifs? Autrement dit, gagnaient-ils leur salaire?

**M. Scott:** Je dirais que oui.

**Le président:** Nous avons entendu le témoignage d'entreprises qui étaient d'avis que, pour les cas ordinaires d'apprentissage, s'ils ne gardaient pas les diplômés ou apprentis pendant trois autres années, ils ne rentraient pas dans leur frais. Mais vous dites que d'après votre expérience, il ne fait aucun doute que la productivité peut commencer à la fin de cette période de deux ans, qu'à la fin de ces deux années d'apprentissage, les employés ont plus que mérité leur salaire.

**M. Scott:** Dans notre cas, cela ne fait pas de doute. Il est important de ne pas laisser l'apprenti à lui-même. Il a besoin d'une surveillance constante et doit pouvoir s'adresser à quelqu'un en cas de besoin ou d'incertitude. La personne doit se trouver dans un milieu d'apprentissage où elle se sent constamment secondée et où elle n'est pas laissée à elle-même.

**Le président:** Ainsi, le cours est bien conçu et accéléré, et cohérent pendant tout l'apprentissage.

**M. Scott:** Oui. Et si l'employé ne travaille pas bien, on lui demande pourquoi ce qui ne va pas et on s'assoit pour voir pourquoi il régresse. Il faut affronter la réalité quand le rendement ne répond pas aux espérances.

**Le président:** Vous avez eu de la difficulté à faire accepter l'idée dans notre entreprise et vous avez dit que la subvention accordée a été importante à cet égard.

**M. Scott:** Ce fut très important.

**Le président:** Les membres du Comité sont, je crois, convaincus que les employeurs offrent beaucoup de résistance à l'idée de s'engager eux-mêmes dans cette question d'apprentissage.

**M. Scott:** Je suis d'accord.

**Le président:** Pouvez-vous nous donner quelques moyens, à part les subventions ou nous dire ce que nous pourrions faire ou proposer pour vaincre cette barrière chez le patronat canadien.

**M. Scott:** Cela m'est difficile. Je crois que cette attitude évolue tranquillement. Parmi les employeurs avec lesquels je m'entretiens, un bien plus grand nombre d'entre eux sont prêts à dépenser de l'argent, disons, par rapport à il y a dix ou quinze ans, pour offrir une formation excellente en usine, mais vous me demandez ce que vous pourriez faire en plus, à part d'offrir des subventions.

*[Text]*

**The Chairman:** Can I give you one idea that has circulated through my head, which would be the establishment of, if you like, chairs in business schools that were devoted to the issue of manpower training and development. If we began at that level with young managers having programs and courses in business schools of high quality on the manpower issue, would that make any appreciable difference? Would those be dollars well spent?

**Mr. Scott:** I really do not know. I just do not know. I think one of the things that would be helpful would be if the success stories were documented and disseminated. In our case, we still do not have it documented. We have an organization retained to do that. Hopefully, it will be done sometime in 1981. If you got it documented and you got it into the journals that business leaders read, they might say: ah ha, they have pulled their turnover down from 74 per cent to 28 per cent and they contribute a large portion of that to their in-house training program, they stabilize the younger people. Someone who is concerned about his business knows what turnover costs and he would have to get interested in looking at that.

• 1205

I really do not have an opinion on the chair. It certainly would not do any harm, sir.

**The Chairman:** Would seed money for the documentation, if we spot some examples?

**Mr. Scott:** Yes.

**The Chairman:** If we had come up with a bunch of bucks a year ago, we would have had that report on the public table by now sort of thing. Is it possible to accelerate the documentation with seed money?

**Mr. Scott:** Yes, I think that is a good thought and that might be made part of an agreement that governments enter into with an employer where he is going to do it in-house: at the end of the first year and the second year and the third year and the fourth year—or at some intervals—we want quality documentation; we are willing to split the cost of that with you, or supply it—Who will we have to do it?

**The Chairman:** Okay. In the interests of time—I hope you will stay with us—I will move to Mr. Ross. In your community of Atikokan were there any deliberate programs of training or preparing that surplus labour for a move?

**Mr. Ross:** Yes, we had two types of training that were going on in the community as we came to the termination of each of the mines. A lot of it was directed towards increasing the mobility of the workers. We had electrical upgrading courses; we had welder upgrading courses.

**Mr. Scott:** Mr. Richard referred to welding earlier this morning. In Atikokan, we have welder trainees being taught three shifts a day, I believe six days a week.

**Mr. Ross:** Five: We have a . . .

**Mr. Scott:** I do not understand why it is not more than five.

*[Translation]*

**Le président:** Puis-je vous préciser l'idée qui m'a traversé l'esprit, soit la mise sur pied de cours, si vous voulez, dans des écoles commerciales, sur la question de formation et de perfectionnement de la main-d'œuvre? Si nous commençons à ce niveau avec les jeunes gestionnaires qui donnent des cours de grande qualité dans des écoles commerciales sur la question de la main-d'œuvre cela entraînerait-il une différence considérable? Serait-ce de l'argent bien dépensé?

**M. Scott:** Je ne sais vraiment pas. Je crois qu'il serait utile de documenter et de diffuser les cas de réussite en usine. Nous disposons déjà d'un organisme et nous espérons que la chose se fera en 1981. Il suffit de documenter les cas et de les publier dans les journaux que les dirigeants d'entreprise lisent, il faut leur dire qu'on a réduit le taux de roulement de 74 p. 100 à 28 p. 100 et qu'on a consacré une grande partie de cet argent à un programme de formation en usine, ce qui permet de stabiliser les jeunes. Toute personne intéressée à son entreprise connaît ce que les frais de roulement représentent et devrait s'intéresser à la question.

Quant à la question des cours, je n'ai pas d'opinion à ce sujet, mais cela ne ferait sûrement pas de tort, monsieur.

**Le président:** Voudriez-vous que nous financions la documentation de certains exemples qui seraient localisés?

**M. Scott:** Oui.

**Le président:** Si nous vous avions offert de l'argent à ce propos l'an dernier ce rapport serait déjà publié, n'est-ce pas? Est-il possible d'accélérer la documentation grâce à des subventions?

**M. Scott:** Oui, je crois que c'est une bonne idée et il pourrait y avoir entente entre les gouvernements et l'entrepreneur qui décide d'offrir cet apprentissage en usine: à la fin de la première année, de la deuxième année, de la troisième année et de la quatrième année ou à certains intervalles, nous voulons une bonne documentation. Nous sommes prêts à partager les frais avec vous ou à fournir la documentation. Qui le fera?

**Le président:** D'accord. Pour des raisons de temps, mais j'espère que vous resterez parmi nous, je passerai maintenant à M. Ross. Dans la localité d'Atikokan, existait-il des programmes délibérés visant à former ou à préparer cet excédent de main-d'œuvre à un déplacement?

**M. Ross:** Oui, nous avions deux types de formation en cours lorsque nous avons fermé les deux mines. Une grande partie de ces programmes visait à augmenter la mobilité des mineurs. Nous avons mis sur pied des cours de recyclage en électricité et en soudure.

**M. Scott:** M. Richard a parlé de la soudure plus tôt ce matin. À Atikokan, nous avons des stagiaires en soudure, à raison de trois équipes par jour et pendant, je crois, six jours par semaine.

**M. Ross:** Cinq. Nous avons . . .

**M. Scott:** Je ne comprends pas pourquoi ce n'est pas pendant plus de cinq.

## [Texte]

**Mr. Ross:** We have what we like to refer to as a remote campus at Confederation College in Atikokan. We have a welding school with twelve trainees per shift, three six-hour shifts a day, five days a week. The trainers are all local people who came out of the two mines. We have a carpentry course which is just completing its second stage advanced class and also has an entry level class. We have a local carpenter who is the instructor on that course. These people were brought to Thunder Bay by Confederation College and trained in teaching methods and then returned to the community to teach the trades that they were familiar with.

Then we had a number of these upgrading courses, as well. Some of these people have caught on in the community, have found jobs; but the replacement of the lost jobs is taking time and many of them have come to Thunder Bay, some of them have gone west, some of them have gone to other parts of northern Ontario where they have been able to put their skill to work.

We are into our second set of welding school students—a forty-week course. When the first set were tested by a person from the Ministry of Labour, he commented that the average grade was better than is normally achieved in the comparable school here in Thunder Bay. We put that down, again, to the kind of thing that Nat was talking about earlier: you have practising tradesmen teaching the courses.

There is the old saying—no slur intended—that those who cannot do, teach. In trades, in particular, with the wage differential between teaching in an institution and practising the trade in a firm, there has to be a tremendous amount of dedication for a person to want to be a teacher of a trade when he can go out and earn more by exercising it. We were in the fortunate situation that these four people did not want to leave Atikokan so they were prepared to become trainers at reduced wage levels. In Mr. Scott's situation, they did not have to take reduced wage levels because they were training within a firm.

• 1210

**The Chairman:** Two questions: Who supports those people during their training period? Are they getting a wage from an employer? Are they supported through some kind of loans or grant assistance from government?

**Mr. Ross:** A lot of the upgrading that was done before the mines closed was done in co-operation with the firms. I guess Confederation College and . . . was Manpower involved in the upgrading courses, do you remember, Nat?

**Mr. Scott:** At the old Firestone building?

**Mr. Ross:** No, the upgrading courses that were done before the mines closed.

**Mr. Scott:** I am fuzzy on that, Brian.

**Mr. Ross:** Certainly, in the case of the welding school, it was stimulated by the Atikokan Joint Manpower Assessment and Planning Committee, which is a Canada Manpower consulta-

## [Traduction]

**M. Ross:** Nous avons ce que nous aimons appeler une filiale du collège Confédération à Atikokan. Nous sommes dotés d'une école de soudure où les cours sont donnés à douze stagiaires par équipe, à raison de trois équipes de six heures par jour et de cinq jours par semaine. Les apprentis sont tous de la région et viennent des deux mines. Nous offrons un cours de menuiserie dont nous terminons à peine le deuxième stage des cours avancés et également une classe d'admission. Un menuisier de la région est l'instructeur de ce cours. Ces gens sont envoyés à Thunder Bay par le collège Confédération. Ils connaissent les méthodes pédagogiques et reviennent dans notre localité pour enseigner le métier qu'ils ont appris.

Nous offrons également un certain nombre de cours de recyclage. Certaines personnes ont trouvé de nouveaux emplois dans la localité, mais le remplacement des emplois disparus prend du temps et bon nombre d'entre elles sont venues à Thunder Bay, certaines sont parties pour l'Ouest et d'autres vers d'autres parties du nord de l'Ontario où elles ont pu mettre leurs connaissances à l'épreuve.

Nous en sommes à notre deuxième équipe d'étudiants en soudure, un cours qui dure quarante semaines. Lors de l'examen des premiers étudiants par un fonctionnaire du ministère du Travail, ce dernier a avoué que la moyenne obtenue était supérieure à la moyenne normale obtenue dans des écoles comparables de Thunder Bay. Nous expliquons ce phénomène comme Nat le disait plus tôt, du fait que ce sont les hommes de métier qui enseignent les cours.

Tout comme le vieil adage le dit, bien innocemment, croyez bien, ceux qui ne savent rien faire, enseignent. Dans le cas des métiers, en particulier, en raison de la différence de salaire entre l'enseignement dans un institut et l'exercice du métier dans une entreprise, une personne doit être terriblement dévouée pour vouloir enseigner le métier qu'elle exerce alors qu'elle peut gagner davantage en l'exerçant. Toutefois, nous étions assez fortunés parce que ces personnes ne voulaient pas quitter Atikokan et étaient donc prêtes à devenir des instructeurs à un salaire inférieur. Dans le cas de M. Scott, ils n'ont pas eu à accepter de baisse de salaire parce que la formation était offerte dans les locaux de l'entreprise.

**Le président:** Deux questions: Qui défraie le coût de ces personnes pendant leur période d'apprentissage? Touchent-elles un salaire de l'employeur? Sont-elles financées par une sorte de prêt ou de bourse du gouvernement?

**M. Ross:** Une grande partie du recyclage offert avant la fermeture des mines s'est faite en collaboration avec les entreprises. Je présume que le collège Confédération et . . . Emploi Canada a-t-il participé aux cours de recyclage, vous en rappelez-vous, Nat?

**M. Scott:** Au vieil immeuble Firestone?

**M. Ross:** Non, les cours de recyclage qui ont été offerts avant la fermeture des mines.

**M. Scott:** C'est un peu vague, Brian.

**M. Ross:** Certainement, dans le cas de l'école de soudure, le cours a été stimulé par le Comité conjoint de planification et d'évaluation de la main-d'œuvre d'Atikokan, un comité consul-



*[Text]*

tive service committee. The trainees are selected through the Manpower process, through the Manpower centres, and receive either their UIC benefits and protection of those benefits or training allowances, depending on their circumstances. So that is where their income is coming from during the training period—either UIC benefits or training allowances through the normal CMTF.

**The Chairman:** Okay. Are there any special other services provided to those in terms of the anticipation of their moving out? Are there counselling services or special job search programs that come into play as they near the end of the training? Are there assistance programs in terms of mobility grants, and things like that, that they become more knowledgeable about?

**Mr. Ross:** Certainly, we have available in Atikokan the range of employment and immigration programs, including a mobility program, and in fact we are a designated area with a special status for mobility. So the amount of mobility assistance available in Atikokan is greater than in other communities facing less disruption.

As for pre-termination counselling, the experience as between the two firms is mixed. We did attempt to get something going in the way of a career counselling program, which is in fact a course in itself. Many of these men have only worked for one employer in their working lifetime and we wanted to bring them through the process of looking at what their real options were and what the concomitant actions they would have to take would be to pursue those options in terms of continuing in their trade, upgrading, moving, staying and so on.

We were not successful in getting that course off the ground, the reason given being lack of interest or lack of response from the labour force. I think it was perhaps also because we were a little late in finding that course and making it available.

There is also the problem that it is very, very difficult to persuade people that a mine is going to shut forever.

**Mr. Scott:** I think too, sir, that prior to both mines closing the steelworkers union and each management formed committees—I cannot think what they are called now—in conjunction with federal funding and, I think, some provincial. They are Manpower . . .

**Mr. Ross:** Manpower Adjustment Committees . . .

**Mr. Scott:** . . . Adjustment Committees.

**Mr. Ross:** . . . that come under the Canada Manpower consultative service.

**Mr. Scott:** Those were formed quite early in the game, not at the last minute, and they generally had a lot of beneficial impact. There was résumé writing done at that point and an inventory made of available skills was sent out to several hundred employers. So a lot of that was done by the time the two properties were down.

What Mr. Ross is referring to, I think, is a subsequent effort that was undertaken to do that again for those men and

*[Translation]*

tatif d'Emploi Canada. Les stagiaires sont choisis par les centres de main-d'œuvre d'Emploi Canada et touchent des prestations d'assurance-chômage et la protection de ces prestations ou des allocations de formation, selon le cas. Leur salaire pendant la formation provient donc des prestations d'assurance-chômage ou des allocations de formation par le biais normal du Programme de formation d'Emploi Canada.

**Le président:** D'accord. Offre-t-on d'autres services spéciaux à ces personnes comme des avances pour le déménagement? Offre-t-on des services d'orientation ou des programmes de placement spéciaux vers la fin de la formation? Existe-t-il des programmes d'aide, comme des subventions de mobilité ou autres dont ils prennent connaissance?

**M. Ross:** Certainement. A Atikokan, nous disposons de tout l'éventail des programmes d'emploi et d'immigration, notamment le programme de mobilité, et en fait, nous sommes une région désignée et possédant un statut spécial au titre de la mobilité, de sorte que l'argent disponible au titre de la mobilité est supérieur par rapport à d'autres localités qui connaissent une situation moins désastreuse.

Quant aux services d'orientation avant la fin de la formation, les deux entreprises ont connu une expérience mixte. Nous avons cherché à implanter un type de plan de carrière, qui constitue un cours en soi. Bon nombre des personnes n'ont travaillé que pour un seul employeur pendant leur vie et nous voulions les amener ainsi à définir leurs véritables aspirations et les actes qu'elles devraient poser pour y parvenir, comme se recycler, se déplacer, rester sur place et ainsi de suite.

Nous n'avons pas réussi à faire démarrer ce cours, en raison du manque d'intérêt ou de réaction des employés. Je crois que cela était également attribuable au fait que nous avons trouvé ce cours et l'avons offert un peu en retard.

En outre, il est très difficile de persuader une personne qu'une mine va fermer définitivement.

**M. Scott:** Je crois aussi, monsieur, qu'avant la fermeture des deux mines, le Syndicat des travailleurs de l'acier et les gestionnaires de chaque partie créèrent des comités—je ne peux me rappeler le nom qu'on leur donnait—grâce au financement fédéral et, je crois, à une certaine participation financière de la province. Il s'agit des . . .

**M. Ross:** Des comités d'évaluation de la main-d'œuvre.

**M. Scott:** Des comités d'évaluation . . .

**M. Ross:** . . . qui relèvent du Service consultatif d'Emploi Canada.

**M. Scott:** Ils ont été créés assez au début et non pas à la dernière minute, et ils ont donné des résultats assez positifs. On a présenté un compte rendu de cette question à un certain moment donné et l'on a dressé un répertoire des compétences disponibles, qui a été envoyé à plusieurs centaines d'employeurs de sorte qu'une grande partie du travail avait été accomplie avant la fermeture des deux mines.

M. Ross parle, je crois, d'un effort ultérieur qui a été déployé pour aider une fois de plus les hommes et femmes qui

## [Texte]

women who were still in the community and who were still looking for employment.

**The Chairman:** At this point I would like to be a little more disciplined in terms of your brief. You indicate, with clarity, that in situations such as the one you faced the lack of interprovincial certification is perceived as a major kind of barrier. What percentage of the workforce that you would consider to be well trained and that wanted to move was affected by this? Is it a major kind of barrier or is it a minor annoyance?

• 1215

**Mr. Ross:** I think what we are talking about here, Mr. Chairman, is a labour market inefficiency which relates to a small number of very, very critical people. I do not think statistics about the numbers are going to be very helpful to us in determining its importance. I think what we have to look at are the categories that these people are in because they are not easily replaceable, nor are their skills. To have them idle or pursuing a job at a lower level than their skill capability is costing all of us right across the country in terms of lost productivity. I know we have high unemployment in Canada, but we also have too many situations where projects are being held up, products are not being brought forward, activities are not taking place because key skilled workers are not available.

Many of these key skilled workers are in rural Canada—and I am not talking necessarily about the agricultural part of the country; I am talking about the resource areas of Canada—as these areas have a much higher proportion of skilled personnel in their labour force than urban Canada does and a lot of the holdups are in fact in urban Canada. What I was trying to highlight in here is that these people are pursuing the high wage of a resource job with the higher risk that the job is not secure in the long term, rather than the secure job in another location. At some point, that mobility breaks down. So you have pockets right across midnorth Canada of highly skilled tradesmen, many of them operating small businesses because they are in their forties and they are tired of moving.

**The Chairman:** The next issue that you have raised for us is the union hiring hall and what you refer to as labour market inefficiency: that people who live next door to a job site have to wait their turn to come up on the list and may be sent 400 miles away. We have heard relevant testimony—I do not think quite as succinctly and clearly—on that issue. You do not provide us with any sense of what we might recommend that might overcome it and I am wondering if you have thoughts of that kind. Are you speaking from personal experience with labour union members who are concerned about this?

## [Traduction]

se trouvaient encore dans la localité et qui cherchaient un emploi.

**Le président:** J'aimerais vous inviter à être un peu plus ordonné dans votre mémoire. Vous avez indiqué clairement que, dans des situations comme celles auxquelles vous avez dû faire face, le manque de certificat interprovincial semble être le principal obstacle. Quel pourcentage de la population active que vous estimez formée et prête à déménager était touchée par ce phénomène? Est-ce un obstacle important ou un embêtement de parcours?

**M. Ross:** Monsieur le président, dans le cas qui nous préoccupe, il s'agit de l'impossibilité du marché du travail à répondre à un petit nombre d'employés très particulier. Je ne crois pas que les chiffres vous aident d'une quelconque manière à en déterminer l'importance. A mon avis, nous devons nous intéresser aux catégories de personnes visées parce que ni elles, ni leurs compétences, ne sont facilement remplaçables. Pour leur permettre de rester sans emploi ou de poursuivre leur emploi à un niveau inférieur que ce que commande leur compétence, cela coûte de l'argent à toute la population canadienne en termes de productivité perdue. Je sais que nous connaissons un taux de chômage élevé au Canada, mais nous connaissons également trop de situations où les projets sont retardés, où les produits ne sont pas fabriqués et où les activités ne sont pas réalisées parce que nous manquons de travailleurs spécialisés clés.

Or, bon nombre de ces travailleurs se trouvent dans le secteur rural—et je ne parle pas nécessairement de la partie agricole du pays, mais des secteurs des matières premières du Canada—car cette région, plus que le secteur urbain, possède une proportion fort élevée d'ouvriers spécialisés et une plus grande partie des arrêts de travail existent en fait dans le secteur urbain du Canada. J'essaie ici de souligner le fait que ces personnes cherchent le salaire élevé d'un emploi minier associé au risque très élevé que l'emploi ne soit pas disponible à long terme au lieu d'un emploi sûr dans un autre endroit. A un moment donné, la mobilité n'est plus une réponse au problème. Ainsi, nous connaissons dans tout le milieu du nord du Canada des groupuscules d'ouvriers très spécialisés dont bon nombre ont de petites entreprises parce qu'ils ont atteint la quarantaine et sont fatigués de déménager.

**Le président:** La deuxième question que vous avez soulevée porte sur le centre d'embauche du syndicat et ce que vous avez appelé l'improductivité du marché du travail: les personnes qui habitent à deux pas du lieu de travail doivent attendre leur tour dans la liste et sont susceptibles d'être envoyées à 400 milles de leur domicile. Nous avons entendu des témoignages à cet effet, mais peut-être pas aussi succinctement ni aussi clairement que vous l'avez fait. Toutefois, vous ne nous fournissez aucun détail sur les recommandations que nous pourrions formuler pour corriger cette situation, et je me demande si vous aviez des idées à ce sujet. Parlez-vous de votre propre expérience avec des membres des syndicats qui sont préoccupés par cette question?

[Text]

[Translation]

• 1220

**Mr. Ross:** It is a problem that could have torn our town apart because we were a strong union town, steelworkers. Over half the labour force belonged to two locals of one union. We now have a site on the edge of town which is a union site under a blanket agreement, but it is a different union—and not only a different union, but it is organized in a different manner from the industrial unions.

Our people, who had just become unemployed and had been hearing for years how the hydro plant was going to provide the cushion to pull the community through the bad times, discovered that those jobs were not available to them. I think everybody in town has had some personal experience with it simply because of the amount of tension it created. I think the tension is dying down now, but the nettle is still there. The job site is closed to a steelworker who has exactly the same skills as the person who belongs to the electrical trade union or the welder who belongs to the right construction trade union or even the labourer who happens to belong to the right construction trade union.

We do not have one consistent type of union structure; we have different types. You have been to some of the European countries: I am sure you have looked at the German system, for example, where unions are organized in one way. Here they are organized in different ways in different sectors of the economy and that creates some friction and some frictional unemployment.

**The Chairman:** Do you think government should have a different set of laws, regulations, that specifically set aside this kind of principle for a town that faces the difficulty that yours did?

**Mr. Ross:** I do not think special cases are the way to solve anything. I think rather a review with the senior management of the labour organizations of this country of how unions are organized and how that impacts on our economy and what their responsible role is, together with managements', together with governments', to make this economy work a little better to the benefit of all of us is the direction that the solution lies in. It does not lie in having a dispensation for Atikokan and I do not think we are looking for that. We are signalling a problem that we got caught in the middle of.

**The Chairman:** In the face of that crisis, you were not able to reach a special arrangement for Atikokan.

**Mr. Ross:** The two unions were not able to reach a special arrangement. This was the direction in which the immediate solution would have lain; for the Steelworkers International and the trade unions to work something out between themselves. But construction activity in general in this area has been down for a couple of years and under those circumstances members get protected first. Under the existing organizational structure, it should be so: that is why they are there.

**The Chairman:** Your third issue is the Workmen's Compensation Board issue. I thank you for bringing that to our

**M. Ross:** C'est un problème qui aurait pu diviser notre ville parce que nous abritons un syndicat puissant, celui des travailleurs de l'acier. Plus de la moitié de notre main-d'œuvre appartenait à deux cellules d'un syndicat. Nous avons maintenant sur place, à la sortie de la ville, qui est un territoire neutre du syndicat, un syndicat différent, organisé différemment des syndicats de l'industrie.

Les personnes qui viennent tout juste de perdre leur emploi et qui se sont vu répéter pendant des années que la centrale électrique allait servir de tampon et tirer la collectivité du marasme ont découvert que ces emplois n'étaient pas pour eux. Je pense que tous les citoyens ont été directement touchés par la question, en raison de la tension qu'elle a provoquée. La tension semble diminuer pour l'instant, mais la vexation existe toujours. Ces emplois sont fermés aux travailleurs de l'acier qui possèdent exactement les mêmes compétences que les électriciens ou soudeurs qui font partie du syndicat des employés de la construction ou même des ouvriers qui, par hasard, font partie du bon syndicat de la construction.

Nous ne possédons pas une structure syndicale uniforme, mais plusieurs. Vous avez visité certains pays européens. Je suis sûr que vous avez examiné l'exemple allemand où les syndicats sont tous organisés sur le même modèle. Ici, ils sont organisés différemment selon les secteurs de l'économie, ce qui crée certaines frictions et certains malaises au titre du chômage.

**Le président:** Croyez-vous que le gouvernement devrait adopter des séries de mesures législatives et de règlements qui définissent précisément ce type de principe auquel fait face une ville qui connaît le même genre de difficultés que votre ville?

**M. Ross:** Je ne crois pas que l'on puisse résoudre la situation en rétablissant des exceptions. Mais une révision de la situation avec la haute direction des organismes syndicaux du pays sur la manière dont les syndicats sont organisés, leur incidence et leur responsabilité face à notre économie, tout comme la collaboration avec le patronat et les gouvernements, dans le but d'améliorer un peu l'économie au bénéfice de tous pourraient être une solution possible. Il ne s'agit pas de faire une exception d'Atikokan et d'ailleurs, je ne crois pas que ce soit ce que nous cherchions. Nous vous soulignons un problème auquel nous avons dû faire face à un moment donné.

**Le président:** Quant à cette crise, vous n'avez pu en venir à une entente spéciale pour Atikokan.

**M. Ross:** Voici d'ailleurs l'orientation qu'aurait prise la solution immédiate: le syndicat international des travailleurs de l'acier et les syndicats des travailleurs spécialisés auraient dû trouver une solution de compromis. Mais le secteur de la construction dans cette région était généralement à la baisse depuis une couple d'années et dans les circonstances, les membres devaient être protégés en premier lieu, mais compte tenu de la structure actuelle, cela doit se passer ainsi, car c'est leur rôle.

**Le président:** Votre troisième question porte sur la Commission des accidents du travail. Je vous remercie de nous le



## [Texte]

attention. I do not think we have had testimony on that as a barrier to mobility. I wonder if you could give us some sense of the quantity of people who potentially were affected.

**Mr. Ross:** Nat, do you know offhand how many partially compensated people you had in your organization at shut-down—what proportion they were of your labour force?

**Mr. Scott:** No, I would just be guessing.

**Mr. Ross:** I would say between 5 and 10 per cent.

**Mr. Scott:** It might have been 10 people.

• 1225

**Mr. Ross:** Because Steep Rock was around a little longer, I would have anticipated theirs would be a little higher.

**Mr. Scott:** They have operated much longer than we.

**The Chairman:** You are talking about somewhere 1 per cent on up.

**Mr. Ross:** Yes, it is something we can get documentation on. It is available, in fact, through the manpower centre in Atikokan. They have documented the case, it is the number of people. Perhaps they become standout cases, particularly if they do have a skill that would otherwise be useful.

**The Chairman:** We will have to take a better look at that. I think it is an area we might not have dealt with in our final report. I thank you for bringing it to us because we will.

You document the problems of older workers to some extent. The thought that went through my head when you were doing this was related to your welding school and things of that kind. I guess you operate on the assumption that younger people are more likely to be mobile because they do not have the same heavy investment in a particular community that characterizes people who have worked there for 25 or 30 years. Was age a factor in deciding who to admit to the training programs that sort of had a mobility into them?

**Mr. Ross:** It would not appear so looking at who the people who received the training were. I am not aware of, in the case of the welding school, anybody who was turned down for anything other than lack of basic preparation. There was no age screening that I am aware of and I know there are some middle-aged and older people that are on the course.

**The Chairman:** Mr. Scott, in terms of your wind-up programs related to training, was any age factor involved in that?

**Mr. Scott:** No, sir. The selection process for apprenticeship training was for certain basics that had to be met. I think a grade 10 education was one that the province wanted met, or equivalent, and a reasonable work record. From that point on trainees were essentially selected by the length of time they have been with the company.

**The Chairman:** A simple thing like grade 10 will affect some of those over fifty. When they were young people the schools

## [Traduction]

souligner, car je ne me rappelle d'aucun témoignage à ce sujet, comme obstacle à la mobilité. Je me demande donc si vous pourriez préciser un peu le nombre de personnes que cela pourrait éventuellement toucher.

**M. Ross:** Nat, avez-vous sous la main le nombre de personnes qui touchaient une indemnisation partielle à la fermeture? Quelle proportion de la main-d'œuvre représentaient-elles?

**M. Scott:** Non, je ne ferais qu'avancer un chiffre de mémoire.

**M. Ross:** Je dirais entre 5 et 10 p. 100.

**M. Scott:** Dix personnes peut-être.

**M. Ross:** Parce que la mine de Steep Rock est restée ouverte un peu plus longtemps, j'aurais cru que le chiffre était plus élevé.

**M. Scott:** Elle est restée en activité beaucoup plus longtemps que nous.

**Le président:** Plus de 1 p. 100.

**M. Ross:** Oui, nous pouvons vous fournir ces chiffres. Le Centre de l'emploi d'Atikokan possède le nombre de personnes touchées. Il s'agit peut-être maintenant de cas marginaux, en particulier s'ils possèdent une compétence qui pourrait servir autrement.

**Le président:** Nous devons nous pencher un peu plus sur cette question. Je crois que c'est un domaine que nous aurions négligé dans notre rapport final. Je vous remercie de nous l'avoir signalé. Nous nous y intéresserons.

Vous avez décrit quelque peu les problèmes des personnes âgées. J'ai pensé que vous le faisiez en fonction de votre école de soudure et à des choses du genre. Je présume que vous partez de l'hypothèse que les jeunes sont plus susceptibles de déménager parce qu'ils n'ont pas autant investi dans une collectivité donnée, contrairement aux personnes qui y ont travaillé 25 ou 30 ans. L'âge a-t-il constitué un facteur décisif dans l'admission des candidats aux programmes d'apprentissage, comme la possibilité de mobilité?

**M. Ross:** Cela ne semble pas le cas, si l'on examine bien qui a suivi les cours. Dans le cas de l'école de soudure, je ne connais aucun cas où une personne aurait été refusée pour un autre motif que le manque de préparation de base. Que je sache, il n'y a pas de refus en raison de l'âge car des personnes d'un âge moyen et des personnes âgées suivent les cours.

**Le président:** M. Scott, l'âge a-t-il constitué un facteur dans le choix des programmes d'apprentissage organisés en prévision de la fermeture?

**M. Scott:** Non, monsieur. L'apprentissage répondait à certaines obligations fondamentales, comme une dixième année ou son équivalent, que la province exigeait, et un dossier de travail satisfaisant. Quant aux apprentis, ils étaient choisis essentiellement en raison de la période de temps passée dans l'entreprise.

**Le président:** Une simple exigence comme la dixième année toucherait certaines personnes de plus de cinquante ans. Lors-

[Text]

did not go past grade 6 or grade 7 and there was no opportunity to get grade 10. Is there any dispensation related to that requirement?

**Mr. Scott:** Yes. I think I have the right grade when I say grade 10. My recollection is it was a provincial stipulation that it be grade 10 or equivalent. If we had a person, and we had some, who had not completed grade 10 but could demonstrate that in the course of his life he had done things that equated that, then there was some mechanism for getting that person into the program.

**The Chairman:** You bring Issue V to our attention, manufacturing versus maintenance wages. That seems to me to be a fact of life. Did you try any special programs, counselling or whatever, to prepare these people for that kind of discrepancy, to help them overcome it?

**Mr. Ross:** No, we did not. I bring it as a comment, an observation, that perhaps adds something to our knowledge of why it is difficult to get certain tradespeople in some locations, or some jobs, and it is not in others. I am not sure there is anything you can do anything about. The fact of life is that in the resource industries you can afford to pay much higher wages than you can afford to pay in manufacturing.

I guess one of the things it might suggest is that you are in fact using different levels of skills. The maintenance machinist uses all of his skills every week because every job that comes in to him is different and he is a problem-solver and that is why he is paid more. The machinist operating a computer-controlled lathe, which he may not even be programming himself, is at a different skill level. Perhaps our training programs and our certification programs could recognize different levels of skill rather than you either have a ticket or you do not have a ticket. That might be one of the answers.

• 1230

**The Chairman:** Okay, urban versus rural productivity. My intuitions are in accord with what you have written here, that we tend to get it. Maybe Mr. Scott is in a better position to deal with what I am about to ask. If we accept the rural productivity thesis for labour that things like turnover rates are lower and diligence and so on are higher for a number of reasons in rural areas, why do we continue in North America to build our plants near these major urban centres? Is that a resistance kind of phenomenon of the same order as the habit pattern of employers refusing to invest heavily in training?

**Mr. Ross:** If I could answer that one, sir. It is not in North America, it is in Canada. In the U.S., small communities have manufacturing bases. Large communities are based on commerce, education, government, the arts, fashion, the same as is the case in Europe. It is even more the case in Europe than it is in the U.S., but Canada is the only industrial nation that I am

[Translation]

qu'ils étaient jeunes, les écoles n'offraient pas plus que la sixième ou la septième année et il leur était impossible d'obtenir la dixième année. Y a-t-il dispense à cet égard?

**M. Scott:** Oui. Je pense qu'il s'agit bien de la dixième année. A mon avis, c'est un pré-requis imposé par la province: une dixième année ou l'équivalent. Dans le cas d'une personne qui n'avait pas terminé la dixième année, mais qui pouvait démontrer que dans sa vie, comme cela s'est produit, elle avait accompli des travaux équivalents, certain mécanisme permettait d'accepter cette personne dans le programme.

**Le président:** Vous soulevez en cinquième lieu, la question des salaires de fabrication par rapport aux salaires d'entretien, ce qui me semble inévitable. Avez-vous conçu des programmes spéciaux, d'orientation ou autre, pour préparer ces personnes à ce genre d'anomalie, pour les aider à les surmonter?

**M. Ross:** Non. Je n'ai fait que soulever la question à titre de commentaire, d'observation, qui pourrait vous éclairer sur les raisons pour lesquelles il est si difficile de trouver certains ouvriers dans certains endroits ou certains emplois, non dans d'autres, mais je ne suis pas certain que l'on puisse y faire quelque chose. Ce qui est inévitable, c'est que les industries extractives peuvent se permettre de payer des salaires plus élevés que dans le secteur manufacturier.

J'imagine que cela provient du fait que vous faites appel à différents niveaux de compétence. L'outilleur spécialisé fait appel à toutes ses compétences chaque semaine parce que chaque travail qui lui est confié est différent et qu'il apporte une solution aux problèmes et c'est d'ailleurs pour cette raison qu'il est payé davantage. Quant à l'outilleur qui fait fonctionner un tour actionné par ordinateur, qu'il ne programme peut-être pas lui-même, il se situe à un autre niveau de compétence. Nos programmes de formation et d'attestation pourraient reconnaître différents niveaux de compétence au lieu de remettre un diplôme ou de le refuser, ce qui pourrait être une réponse au problème.

**Le président:** D'accord. Quant à l'opposition de la productivité urbaine à la productivité rurale, je suis enclin à convenir avec vous que c'est vers quoi nous tendons. M. Scott est peut-être mieux placé pour répondre à la question que je vais poser. Si nous acceptons la thèse de la productivité rurale dans le cas de la main-d'œuvre, où des facteurs comme le taux de roulement sont inférieurs et qu'il y a la diligence et d'autres aspects supérieurs pour un certain nombre de raisons dans le secteur rural, pourquoi continuons-nous, en Amérique du Nord, à construire des usines près des grands centres urbains? S'agit-il d'un phénomène de résistance quelconque analogue au refus habituel du patronat d'investir au chapitre de la formation?

**M. Ross:** Permettez-moi de répondre à cette question, monsieur. Il ne s'agit pas d'un phénomène nord-américain, mais d'un phénomène strictement canadien. Aux États-Unis, les petites localités ont des usines. Les grands centres sont la base du commerce, de l'éducation, du gouvernement, des arts, de la mode, comme en Europe. Cela se vérifie d'ailleurs davantage

## [Texte]

aware of which concentrates its productive manufacturing so heavily in so few urban areas.

I guess that goes all the way back to one theory of how to put this country into operation and make it operate. When they built a railway to bring the resources to a central point to process them, at that point in time that was the kind of economics that was prevalent and we have never moved off that base. One hundred and fifteen years later we are still thinking in terms of doing all our manufacturing in one place and bringing all of our resources to that one place or to a very few places. That has been consistently, for the life of this country, reinforced by every minister of industry, every minister of trade and commerce that has ever served in the federal cabinet. And provincially that same approach has been followed by every minister of industry with the exception of John Rhodes who was very briefly in office in the Ontario government, that manufacturing belongs to the industrial heartland of Canada.

I will not just assert it is wrong, I will say there are quite a number of us who can document that it is bad economics, particularly in today's circumstances. But it is a fact of government policy which is so deeply ingrained that I do not think most of the time anybody even realizes that it is policy. It has almost become part of the unwritten constitution of this country, that that is how we organize our economic affairs.

**The Chairman:** Can you identify for us two or three of the policy levers which, if changed in some kind of 90 degree way, might produce a consequence which you assert is better economic policy?

**Mr. Ross:** You might start with freight rates so that there are not the short-haul penalties in western Canada that exist now, that we do not have different rates going in one direction than we have going in the other for the same goods and the same commodities. That would be one place to start. Another would be tariff policy, to stop protecting the weak and old industries and concentrate instead on developing new strong industries with futures instead of pasts and to develop those where they make the most economic sense today which very often is where they pay the least energy penalty; where you ship your energy in the most processed form, ship your energy in the form of cars, not in the form of coal for example. I think those are a couple of places where we could start in terms of federal policies.

We could put teeth back in DREE. We could go back to a regional economic expansion agency with the kind of mandate that was initially set out for that agency back in the early sixties before it was ever formed. Get it out of the business of trying to find band-aid solutions for brush fires that spring up in any economy and get it back to the principle of decentralizing the economy of Canada across the country. If you want to sugar that pill by calling it increasing the opportunities in disparate areas that is fine, but really what we are talking about is setting up a more efficient economy across the nation through the distribution of activity to all parts of the country

## [Traduction]

en Europe qu'aux États-Unis, mais le Canada est la seule nation industrialisée que je connaisse qui concerne sa productivité manufacturière si lourdement dans certains centres urbains.

Je présume que cela remonte à une théorie lointaine de la fondation de ce pays. On a construit le chemin de fer pour apporter les matières premières vers un point central où elles seraient transformées. A ce moment, c'était le genre de principe économique qui prévalait, mais nous ne nous en sommes jamais éloignés. Cent quinze ans plus tard, nous pensons encore à implanter des usines dans un endroit et d'y apporter toutes nos matières premières à cet endroit ou dans quelques autres centres. De plus, cette pensée, depuis la fondation du pays a constamment été défendue par chaque ministre de l'industrie et du commerce qui a fait partie du cabinet fédéral. Sur le plan provincial, chaque ministre de l'industrie, à l'exception de M. John Rhodes qui a été brièvement ministre en Ontario, a prôné que le secteur manufacturier appartenait au cœur industriel du Canada.

Non seulement j'affirme que ce principe est faux, mais je dirais même plus qu'un certain nombre d'entre nous pouvons démontrer que ce sont des principes économiques mauvais, en particulier dans la conjoncture actuelle. Il est vrai que la politique gouvernementale est si profondément enracinée que je doute que la plupart du temps quelqu'un s'aperçoive qu'il s'agit en fait d'un principe. On a toujours pris pour acquis dans ce pays que c'est ainsi que l'on organise notre économie.

**Le président:** Pouvez-vous nous donner deux ou trois leviers de la politique qui, si l'on adoptait une tangente à 90° pourraient donner ce que vous considérez comme une meilleure politique économique?

**M. Ross:** Vous pourriez commencer par le tarif de transport des marchandises, en ne pénalisant pas les petits parcours dans l'Ouest qui existent en ce moment de manière à éliminer pour les mêmes produits des taux différents d'une direction à une autre. On pourrait commencer par cette solution. Ensuite, on pourrait s'intéresser à la politique du tarif et arrêter de protéger les industries vieilles et malades pour se concentrer plutôt sur les industries nouvelles et solides qui ont un avenir et favoriser l'expansion des industries les plus économiques aujourd'hui et souvent celles qui paient la facture énergétique la moins élevée: quand vous livrez votre énergie sous la forme la plus transformée possible, envoyez-la sous forme de voiture et non sous forme de charbon, par exemple. Il s'agit de certains domaines où vous pourriez donner l'élan au niveau fédéral.

Nous pourrions nous attaquer à nouveau au MEER. Nous pourrions revenir à l'organisme d'expansion économique régional doté du type de mandat qui lui avait été confié au début des années '60 avant sa création. Cessons de vouloir résoudre des problèmes sociaux et de trouver des solutions de fortune à des situations qui existent dans toute économie et revenons au principe de la décentralisation de l'économie canadienne. Si vous voulez adoucir la pilule en disant que vous augmentez les possibilités dans les régions éloignées, très bien, mais l'objet de notre propos est en fait de créer une économie plus saine grâce à la distribution des activités dans tous les coins du pays, de



*[Text]*

so that we in fact make use of all parts of the country and not just that narrow belt that is 30 to 50 miles from the U.S. border and located primarily around the Great Lakes.

• 1235

Those are a few areas that I think federal policy could start in, and there are many more. Provincial policy would have to follow, but I think it is an area where provincial policy, with the possible exception of one province, would follow with a very good spirit since it would be very much to their advantage.

**The Chairman:** Speaking for my home province, there is considerable effort to diversify the manufacturing as it comes.

**Mr. Ross:** You almost pay a penalty if you go into Edmonton or Calgary. But if you go into the Medicine Hat or Lethbridge, you receive a lot more consideration.

**The Chairman:** That is right. It is perhaps a lot easier when you do not have any history to overcome, you could start with more or less a clean slate.

On this issue, Mr. Scott, do you have anything you could add.

**Mr. Scott:** There is no question in my mind that it is a cultural trait in Canada. Some work that I did in the advance management program at Harvard in 1968 drove that home clearly to me. I agree with what you are both saying that part of the solution is going to have to be a monetary incentive one. There is going to have to be a better reason for putting a manufacturing plant in a small town than there is to have it in Toronto, Vancouver, Edmonton or some centre such as those. Interestingly enough, and I do not know where the money comes from, in order to get doctors to come to some of these communities such as Atikokan, Kenora and Nestor Falls and so on, there is now some kind of a subsidy that a graduating doctor receives if he or she will come and practice in one of our communities for some minimum period of time. I believe it is perhaps five years. It is going to have to be a monetary incentive of some kind to help break the pattern.

**The Chairman:** There has been a lot of public policy request from northern Canada, if you like, for use of the tax system to acknowledge the higher cost of transportation and so on, the increased cost of living that makes that choice somewhat difficult for people.

**Mr. Ross:** That is one area that I just have to touch on. This is the great Canadian myth that transportation is the major barrier to diversifying our economic base around the country. The finished products in front of you, transportation accounts for anywhere from one half a per cent to 4 per cent of their final cost, usually at the lower end of that scale. So if you double the transportation cost of an item you have increased its final cost by half a per cent. If you decrease your labour turnover through better siting of your plant in the first instance, you can decrease your final cost by 10 per cent. Transportation is not the issue.

*[Translation]*

manière à faire appel à toutes les parties du pays et non seulement l'étroite ceinture qui court à 30 à 50 milles de la frontière américaine et qui est située principalement autour des Grands Lacs.

Il s'agit de quelques-uns des secteurs auquel le gouvernement fédéral devrait s'attaquer et il en existe beaucoup d'autres. La politique provinciale devrait suivre, mais je pense que c'est un secteur où la politique provinciale, sauf éventuellement dans une province, accepterait de bon cœur car ce serait à son avantage.

**Le président:** Dans ma province d'origine, on fait des efforts considérables pour diversifier le secteur manufacturier.

**M. Ross:** On paie presque une amende si l'on veut se rendre à Edmonton ou à Calgary. Mais si l'on se rend à Medicine Hat ou à Lethbridge, on est mieux considéré.

**Le président:** C'est juste. C'est peut-être plus facile quand l'histoire ne nous précède pas. On peut presque commencer à zéro.

A ce propos, monsieur Scott, aimeriez-vous ajouter quelque chose?

**M. Scott:** Pour moi, c'est un trait culturel particulier au Canada. Certains travaux que j'ai effectués à Harvard en 1968 dans le cadre du programme de gestion avancée m'ont permis de constater précisément cette question. Je partage votre avis à tous deux, à savoir qu'une partie de la solution devra provenir d'un stimulant financier. Mais il faudra invoquer une meilleure raison pour amener une manufacture dans une petite ville au lieu de l'implanter à Toronto, Vancouver, Edmonton ou dans quelque centre, comme ces derniers. Il est intéressant toutefois, sans savoir d'où vient l'argent, que pour attirer des médecins dans certaines localités comme Atikokan, Kenora, Nestor Falls et autres, il existe maintenant une certaine forme de subvention offerte aux diplômés s'ils exercent leur profession dans une certaine localité pendant une certaine période de temps minimale. Je crois qu'il s'agit de cinq ans. Il faudra que ce soit un stimulant financier d'une certaine forme pour aider à tuer l'habitude.

**Le président:** Le nord du Canada a demandé fermement une politique sociale, si vous voulez, permettant de se servir du régime fiscal et de tenir compte du coût plus élevé du transport et ainsi de suite et du coût de vie chère qui rend souvent le choix difficile pour les gens.

**M. Ross:** C'est une question que je veux aborder. Le plus grand mythe canadien qui existe, c'est que le transport est la principale barrière à la diversification de notre économie de base. Pour les produits finis offerts aux consommateurs, la note du transport ne représente qu'un demi pour cent à quatre pour cent du coût final—d'habitude à l'échelon le plus bas de cette échelle—de sorte que si vous doublez le coût du transport d'un article, vous en augmentez en fait le coût final d'un demi pour cent. Si vous diminuez le coût de roulement de la main-d'œuvre, en premier lieu grâce à une meilleure implantation de l'usine, vous pouvez en diminuer le prix final de 10 p. 100. Le transport est donc négligeable.

## [Texte]

I know that I am closer to Toronto than Tokyo is and that I can ship goods to Toronto cheaper than somebody in Tokyo can. That is really not the question. The question is why cannot I produce them as cheaply f.o.b. the plant as they can in West Germany, Norway, Sweden, France, or wherever? I think we can.

Part of our problem is we are choosing the most expensive possible place to site our plants and we are driving our costs up through driving our overheads up—very expensive land, very expensive plants, and very expensive benefits for our workers which are required because they are making an hour journey to work and an hour journey home every day—and we have absenteeism as a result to contend with. We have all those kinds of problems.

• 1240

**The Chairman:** I remember in the mid-seventies being in Orillia and dealing with the 10 major employers and their turnover rates varied from 47 per cent to 227 per cent. You are absolutely right, the cost factor involved there is of a different order than a transportation differential, considerably more.

**Mr. Scott:** Mr. Chairman, if you have not already done so, I would strongly recommend that you read a book called *The Third Wave* by Alvin Toffler. A large segment of that book addresses this very issue that you have raised. He predicts that the strong urbanization is breaking down right now and that we are going to see industry and other activities located in smaller communities. Part of the reason, he claims, is that it is just going to cost too damn much in energy to keep locating everything in large urban centres and getting people to and from them.

**The Chairman:** Okay. Let us move to Issue, specific skill shortages.

**Mr. Ross:** I warned you that if we stopped on that one we could be there for quite a while.

**The Chairman:** I enjoyed it.

You say there is going to be a shortage of pipefitters, but you go one step further and say a survey would indicate there is going to be a shortage of other skills. In a community like yours that has been hard hit by layoffs, what today is the community's response in terms of projecting those shortages, getting together and finding out what they are going to be, and what is being done about getting ready for it?

**Mr. Ross:** To answer that, I guess our first priority over the last two years has been to try to create some holes for people to find employment in quickly, and that is what we have concentrated on. I think we are in a position now to begin looking a little farther down the road. We have tried to do nothing that would reduce our future options, but at the same time we had to make some very quick adjustments in terms of generating employment of whatever kind. Now we have completed another planning report which we call Scenario Five that looks at all of our possible futures for the next five years. One of the things we are suggesting very strongly in here, and at this

## [Traduction]

Je sais que je suis plus près de Toronto que de Tokyo et que je peux transporter des produits à Toronto à meilleur compte qu'une personne peut le faire de Tokyo. Telle n'est pas la question. Il faut plutôt se demander pourquoi je ne peux les produire à aussi bon compte, franco bord que l'Allemagne de l'Ouest, la Norvège, la Suède, la France ou un autre pays. Je crois que nous le pouvons.

Une partie de notre problème vient du fait que nous choisissons les endroits les plus dispendieux pour implanter nos usines et que nous augmentons ainsi des dépenses générales, le terrain est très coûteux, l'usine très dispendieuse et les avantages versés aux travailleurs onéreux parce qu'ils doivent voyager chaque jour une heure pour se rendre au travail et une heure pour en revenir et de plus, à cela se greffe un grave problème d'absentéisme. Nous avons tous ces genres de problèmes.

**Le président:** Je me rappelle qu'au début des années '70 j'étais à Otilia où je m'entretenais avec des représentants des dix grandes entreprises. Leur taux de roulement variait alors entre 47 p. 100 et 227 p. 100. Vous avez parfaitement raison. Le facteur coût est d'un tout autre ordre que la différence provoquée par le transport. Il est considérablement plus élevé.

**M. Scott:** Monsieur le président, si vous ne l'avez pas déjà fait, je vous recommande fermement de lire un livre d'Alvin Toffler intitulé *La troisième vague*. Une grande partie du livre est consacrée à la question que vous avez soulevée. L'auteur avance que l'on assiste présentement à l'effritement de la densité urbaine et que nous verrons l'implantation des industries et d'autres activités dans des plus petits centres, en partie, affirme-t-il parce qu'il faudra payer beaucoup trop cher au titre de l'énergie pour tout mettre dans les grands centres urbains et y transporter les gens.

**Le président:** D'accord. Abordons maintenant la question n° 7, celle du manque d'ouvriers spécialisés.

**M. Ross:** Je vous avais averti que si nous nous arrêtons sur cette question, nous pourrions nous y attarder assez longtemps.

**Le président:** J'en suis heureux.

Vous affirmez qu'il y aura pénurie de soudeurs de tuyaux, mais vous avancez qu'une étude soulignerait une future pénurie dans d'autres secteurs. Comment une localité comme la vôtre qui a été durement frappée par les mises à pied, se prend-elle pour prévoir ces pénuries, travailler en commun et définir ces pénuries, et que fait-on pour s'y préparer?

**M. Ross:** Pour y répondre, je présume que notre première priorité au cours des deux dernières années a été d'essayer de créer certains vides afin de trouver rapidement de l'emploi à certaines personnes et c'est sur cette question que nos efforts se sont concentrés. Je pense que nous sommes maintenant en mesure de commencer à regarder un peu plus en avant. Nous avons essayé de ne rien faire qui puisse réduire nos chances d'avenir, mais en même temps, nous avons dû apporter certains redressements rapides au chapitre de la création d'emplois de tout genre. Nous venons de terminer un autre rapport de planification, appelé le cinquième scénario, qui examine nos



*[Text]*

point it is only a recommendation because we have not yet pulled all the parties together to discuss it, is a kind of manpower planning capability that the joint manpower assessment planning committee can provide. It has done quite good work over the last two and a half years in terms of this kind of an adjustment that we have gone through. If we can maintain some mechanism like that, with those kinds of skilled levels and with those kinds of inputs from union, from management, from the Chamber of Commerce, and from the various other sectors of the community, we can identify, in advance, where our skilled demand is going to be. We now have a base of forecasts that says this is what they could be; here is our surprises, free future from the worst to the best.

We have some lead indicators that will tell us in which direction we are headed. Those forecasts are occupationally broken down in terms of the employment, so what we are looking for is a continuing mechanism within the community that can respond to those in terms of lobbying for the right courses, making sure that facilities are available, getting better counselling into the school system so that the kids who are coming up towards high-school-leaving age are aware in what direction jobs will be available, at least within this area, and those kinds of things.

At this point it is a recommendation. I do not know how far we are going to get with keeping this kind of a mechanism in place, but I am hopeful it is that kind of a community.

**The Chairman:** The basic principle to solution would incorporate the notion of local; that it must be perceived as basically a local problem if you are going to get all the elements working together. And if you can maintain that sense of all necessary parties involved, then you have some sense that it will be solved, that you will get out ahead of your manpower needs and have people in place ready to go as those needs come onstream.

• 1245

**Mr. Ross:** Up to certain limits. There is nothing we can do about a shortage of pipefitters even if it is three years away because of the amount of time it takes to train a pipefitter. Mr. McRae has mentioned what is going to happen in Alberta with the energy projects: I am saying that in northern Ontario we have a problem, too, of skill shortages that go beyond the capacity of Canada to respond. I am not sure that we have enough training time between now and that demand, which is this summer and next summer, to do much about it except to note that it has happened again as it continues to happen. It points to the fact that we are still not doing a very good job of manpower needs forecasting.

**The Chairman:** If you get the thing working the way it is in your head, 10 years from now will you ever be caught short on the need for pipefitters?

**Mr. Ross:** Oh, sure.

*[Translation]*

possibilités des cinq prochaines années. L'une des suggestions que nous recommandons fermement, et il ne s'agit encore que d'une recommandation qui doit encore être examinée en comité avec toutes les parties intéressées, c'est une certaine forme de pouvoir de planification de la main-d'œuvre que le Comité conjoint de planification et d'évaluation de la main-d'œuvre peut offrir. Il a effectué un assez bon travail au cours des deux dernières années et demie face au redressement que nous avons connu. Si nous pouvons conserver certains mécanismes de ce genre, avec ces types de paliers de compétence et le genre de participation des syndicats, du patronat, des chambres de commerce et de divers secteurs de la localité, nous pouvons déterminer à l'avance les secteurs de demande spécialisée. Nous possédons maintenant une assise pour prévoir la description d'un avenir sans surprise, dans ce qu'il a de meilleur et de pire.

Certains indices déterminants nous indiqueront dans quelle direction nous allons. Ces prévisions de l'emploi sont ventilées selon les professions, de sorte que ce que nous cherchons, c'est un mécanisme constant au sein de la localité qui puisse y répondre, comme de démarcher pour une bonne cause, veiller à disposer les installations nécessaires, obtenir la meilleure orientation possible dans les écoles afin que les jeunes qui sortent des écoles secondaires soient conscients de la tangente de l'emploi au moins dans cette région et ainsi de suite.

Il ne s'agit encore que d'une recommandation. Je ne sais pas jusqu'où nous irons en conservant ce genre de mécanisme en place, mais j'espère que c'est ce genre de localité.

**Le président:** Le principe fondamental de la solution intégrerait la notion régionale que le problème doit être perçu fondamentalement comme un problème local afin d'organiser tous les éléments d'une manière cohérente. En comptant sur la participation de toutes les parties intéressées, vous pensez alors que la question peut être résolue, que vous franchirez ces étapes, répondrez à des besoins de main-d'œuvre et disposerez de gens prêts à s'y rendre si le besoin s'en faisait sentir.

**M. Ross:** Dans une certaine mesure. Nous ne pouvons rien faire au sujet de la pénurie de soudeurs de tuyaux même si elle ne se produira que dans trois ans, à cause du temps nécessaire à leur formation. M. McRae a fait allusion à ce qui adviendra en Alberta avec les chantiers énergétiques. Dans le nord de l'Ontario, nous connaissons également un problème de pénurie d'ouvriers spécialisés que le Canada ne peut résoudre. Je ne suis pas certain que nous disposions de suffisamment de temps d'ici cet été ou l'été prochain pour répondre à la demande ou faire grand-chose, si ce n'est de constater les faits et d'observer la constance du phénomène, ce qui prouve que nous ne faisons pas suffisamment d'efforts pour prévoir les besoins de main-d'œuvre.

**Le président:** Si vous venez à réaliser tous les projets que vous avez en tête, dans dix ans, serez-vous pris de court quant aux soudeurs de tuyaux?

**M. Ross:** Bien entendu.



[Texte]

**The Chairman:** So it is an insoluble problem over the long term?

**Mr. Ross:** All you can do is a better job; you cannot do a perfect job.

**The Chairman:** All right. Let me try one other policy idea which was presented to this committee about a week ago.

The suggestion was that in our taxing system we do not look at a family unit, which can be one individual or more than one individual, as a business: we have a different mind set towards the individual or the individual family.

The relevance of that for impact on our mandate would run something like the following. The prediction was made to us that, if we were to look at our individual taxing system as more like a business, then we could encourage people to invest in their own training with long-term write-offs of the capital cost of that personal development and that, in a policy sense, if we did that one thing and it was accepted by government, that might be the most important policy tool or recommendation available to us in the long term in terms of the matching of labour supply and demand. It would be a kind of global self-selection process through encouragement of personal investment in training. I want you to keep your community in mind and just tell me whether you think that has relevance?

**Mr. Ross:** Personally, I like that very much. My problem with it is that I think you have first to do a re-education job. We have to undo the education that we over the last 15 years have provided to those people who are the majority of our labour force now because if you are going to treat people that responsibly—and that is what you are really saying when you shift them from taxation as a family unit to taxation as a business and the individual is looking at himself as making investments in himself and making decisions for himself about his future and so on—you also have to treat them that responsibly with respect to a whole lot of other things. For example, if they want insurance against unemployment, they would find an actuary who would write it for them rather than a tax base that will underwrite it for them. I think a whole raft of our so-called social programming is tied to the concept that you would be breaking down if you went to that approach to taxation.

• 1250

I think it is the right direction. I think we have to make individuals once again more responsible for themselves. I think the state has overdone it in terms of taking large areas of responsibility from individuals, minimum wage laws; so-called unemployment insurance, which is, in fact, a form of transfer payment because it is not actuarially sound; all the various protections and guarantees which we have built in to the point where a large portion of our labour force and of our adult population, and certainly a very large portion of that group who are going to become adults very shortly, do not feel that they have to be responsible for very much except their own

[Traduction]

**Le président:** Alors, s'agit-il d'une question insoluble à long terme?

**M. Ross:** Tout ce que l'on peut faire, c'est de faire de notre mieux. La perfection n'est pas de ce monde.

**Le président:** D'accord. Laissez-moi aborder une autre question politique qui a été soulevée au Comité il y a environ une semaine.

On a suggéré que dans notre régime fiscal, nous n'envisagions pas la cellule familiale qui est composée d'un individu ou de plusieurs individus, comme une entreprise: nous concevons différemment les particuliers ou les cellules familiales.

Voici comment cette question pourrait se rattacher à notre mandat. On a avancé que si nous abordions notre régime d'imposition des particuliers davantage comme une entreprise, nous pourrions encourager les gens à investir dans leur propre formation grâce à un amortissement à longue échéance du coût en capital de leur propre perfectionnement et que sur le plan politique, si cette initiative était acceptée par le gouvernement, cela pourrait constituer l'instrument politique ou la recommandation la plus importante que nous pourrions faire à long terme pour répondre à l'offre ou à la demande au titre de la main-d'œuvre. Il s'agirait d'une sorte de choix personnel global effectué par le biais d'un encouragement de l'investissement personnel dans la formation. Que pensez-vous de l'opportunité de cette recommandation pour votre collectivité?

**M. Ross:** Personnellement, cela me plaît beaucoup. Mais à mon avis, le principal problème que cela soulève, c'est la nécessité de faire un travail de rééducation. Nous devons aller à l'encontre de l'éducation que nous avons fournie au cours des quinze dernières années aux personnes qui composent la majorité de la population active en ce moment, parce que si vous traitez les personnes comme des entités responsables, ce que vous faites en changeant la cellule familiale en une entreprise, aux fins de l'impôt et en amenant les individus à se considérer dorénavant comme un moyen d'investissement en eux-mêmes et de prise de décisions personnelles quant à leur propre avenir et ainsi de suite, vous devez également les traiter d'une manière responsable pour ce qui a trait à beaucoup d'autres questions. Ainsi, s'ils veulent s'assurer contre le chômage, ils iraient trouver un actuaire qui leur préparerait un plan au lieu d'adopter une formule fiscale qui le leur retirerait à la source. Je pense que ce concept fiscal provoquerait un grand bouleversement de notre soi-disant contrat social.

Mais je crois que vous vous engagez dans la bonne voie. Nous devons avoir des citoyens plus responsables. A mon avis, l'État a trop investi certains grands secteurs de responsabilité réservés aux particuliers, comme la loi sur le salaire minimum garanti, la soi-disant assurance-chômage qui, en fait, n'est qu'une forme déguisée de paiement de transfert d'impôt, non fondé sur le plan actuariel, toutes les diverses sauvegardes et garanties qui se sont accrues au point qu'une grande partie de notre population active et de notre population adulte, et certainement une très grande partie de ces groupes qui deviendront très rapidement des adultes, ne se sentent plus responsables de

[Text]

enjoyment. They feel that, insofar as the workplace is concerned, all they have left are rights, not responsibilities.

I think that tax shift that you are talking about, once it was analysed through the piece, would have to be the thin edge of a wedge which would sever off an awful lot of what we have put in place over the last 15 to 20 years in this country, some of it going back to right after the war. That might not be a bad area to do some serious policy reviewing just to see what the impact might be: let us run it into the computer and see what the simulations look like when we run it back out the other side.

There is a lot of re-education that would have to go on first because most people will not give up all those benefits that they now have and become responsible for them themselves again.

**The Chairman:** As a step in that direction, we might simply change unemployment insurance to employment and training insurance, which is a renaming with a following redirection of the principles under which benefits are paid. In a rapidly changing society that may be a step in the direction of individuals as businesses: I do not know. Mr. Scott, you look like you would like to make a comment.

**Mr. Scott:** I want to make certain that I understood the creative change that you are talking about. You were saying that there would be, for an individual, an incentive and perhaps some reward for succeeding that training, for example, would be something he could claim as an expense in filing a return?

**The Chairman:** Personal training, personal development kinds of things.

**Mr. Scott:** So the objective, then, of this creative change would be to have people employable and to have them value being employable and prepared to spend some time to do that and in return get a tax break or some form of incentive. In principle, I would support it strongly.

I think one of the difficulties I see—I certainly see it in my family—is that the responsibility for me as a success all too often seems to be outside my control. If you apply that to a population, and I think that is what is happening to us, what you are suggesting would get a large measure of that responsibility back with the individual.

If we were not changing so quickly in terms of economic and social respects, a static system would be fine. But the rate of change is out of this world and the kind of thing that has been suggested to you and that you are now talking about I think would help cope with rapidly changing social and economic times.

**The Chairman:** It gives you more flexible potential.

We have gone past time; but, if you do not mind staying a few more minutes, Mr. McRae had a question or two.

**Mr. McRae:** Thank you, Mr. Chairman.

Since the committee is not all here, I would like to get at least this on the record so that the committee can be aware of

[Translation]

grand-chose, si ce n'est de leur propre plaisir. Ils ont l'impression, en ce qui touche le travail qu'ils n'ont que des droits, pas de responsabilités.

Je crois que ce virement fiscal dont vous parlez, après mûr examen, devrait ébranler beaucoup de concepts prônés au cours des 15 ou 20 dernières années au pays, dont certaines remontent à la fin de la guerre. Ce ne serait peut-être pas une mauvaise occasion pour effectuer une révision sérieuse de la politique juste pour en voir l'incidence éventuelle, le passer en ordinateur et analyser ce que donneraient les modèles simulés à leur sortie.

Il faudra soumettre la population à une grande rééducation premièrement parce que la plupart des gens ne délaisseraient pas tous les avantages dont ils jouissent et n'accepteraient pas d'assumer à nouveau leurs propres responsabilités.

**Le président:** Dans ce sens, nous pourrions simplement changer l'assurance-chômage en assurance d'emploi et de formation, en rebaptisant tout en leur donnant une nouvelle orientation, les principes en vertu desquels les prestations sont touchées. Dans une société en rapide évolution, cela pourrait constituer une étape pour considérer les individus comme des entreprises. Je ne sais pas, monsieur Scott, vous semblez vouloir formuler un commentaire.

**M. Scott:** Je veux m'assurer que je comprends bien le changement que vous proposez. Vous dites qu'un particulier aurait droit à un stimulant et peut-être à une certaine forme de récompense pour sa réussite; ainsi, la formation pourrait être réclamée comme une dépense dans sa déclaration d'impôt.

**Le président:** La formation et le perfectionnement personnels.

**M. Scott:** Ainsi, ce changement viserait à rendre les gens utilisables, tout comme leur valeur, et prêts à consacrer du temps à cet effet pour en retour obtenir une déduction fiscale ou une certaine forme de stimulant. En principe, j'y serais fortement favorable.

L'un des difficultés que j'y vois, toutefois, comme je le vois dans ma famille c'est que la responsabilité du succès me semble trop souvent un facteur indépendant de ma volonté. Si vous l'appliquez à une population, et je pense que c'est ce qui se passe, ce que vous proposez donnerait une grande mesure de cette responsabilité pour l'individu.

Si nous ne changions pas aussi rapidement sur le plan économique et social, un système statique conviendrait, mais le coefficient d'évolution est effarant et ce genre de recommandation auquel vous faites allusion aiderait à répondre à l'évolution rapide de notre situation économique et sociale.

**Le président:** Cela vous donne un potentiel plus souple.

Nous avons dépassé le temps alloué, mais si vous acceptez de rester quelques minutes de plus, M. McRae aimerait vous poser une ou deux questions.

**M. McRae:** Merci, monsieur le président.

Comme les membres du Comité ne sont pas tous présents, je voudrais au moins que cela figure au texte des délibérations

## [Texte]

it. On this kind of committee people have to spend their time in reading the presentations if they are not there. Also, the final report will be related very much to the kind of testimony that is given and the technical people are here to put some of these things together.

• 1255

I will not dwell very long on this rural argument, but it is a very interesting argument and something that I feel fairly strongly about. Unfortunately, Mr. Chairman, our regional office of DREE—regional meaning the Ontario region—is slowly but surely moving, not only in numbers but also in thought, to Toronto. It is not just a question of the bodies moving down there, but it is a question of the kind of thinking that permeates the Toronto scene . . .

**Mr. Scott:** And that is wrong.

**Mr. McRae:** You do not agree with that?

**Mr. Scott:** I agree that that is happening, but it is wrong in principle.

**Mr. McRae:** It is wrong, yes. It is happening and it is a very disturbing situation. I bring it up at this particular point because I see very clearly that, if we are going to utilize the rural areas of this country in terms of developing manufacturing and so on, the thinking and the kind of thing that goes on has to go on in that area. Anyway, that is not the major gist of what I wanted to say, although I would be glad to have you comment on that, Mr. Ross or Mr. Scott, later on.

One of the reasons why I hoped that we would have this presentation today is that I wanted to very strongly get across the idea of what happens to a community when it is faced with this sudden dilemma. It was not sudden in the sense that the mines closed without their knowing it, but at least sudden in the sense that two mines closed within part of a year.

Of course, you had in the briefs various comments about the kinds of difficulties that people had moving and finding other jobs and so on. I do not want to get into the constitutional argument again, but I think one of the real difficulties in this country is that we are segregated by provinces. The Ottawa view—which I do not consider an Ottawa view: it is a national view and it is certainly a northern Ontario view—is that the relationship between the federal government and the province and the communities, I am quite convinced, should be a closer one and that there should be a great deal more mobility. However, that is one of the difficulties that we run into.

One of the things that I would like to pursue a little bit is that, when a community is faced with this tremendous dilemma, it has a great deal of difficulty relying on individual government departments. There is a Manpower; there is DREE; there is CMHC; there is Supply and Services. There is a whole myriad of government departments. They each func-

## [Traduction]

d'aujourd'hui, pour que le Comité en prenne connaissance. Dans un tel comité, les gens absents se doivent de lire les mémoires. En outre, le rapport final portera en grande partie sur le genre de témoignage que vous nous avez donné et les techniciens sont ici pour nous aider à regrouper certaines questions.

Je ne m'étendrai pas trop longtemps sur l'argument rural qui est d'ailleurs un argument fort intéressant et qui me plaît assez. Malheureusement, monsieur le président, notre bureau régional du MEER, j'entends par là celui de l'Ontario déménagement, lentement, mais sûrement, non seulement en nombre, mais également en esprit à Toronto. Il ne s'agit pas seulement d'une question de déménagement physique des employés, mais de l'esprit qui caractérise la scène torontoise.

**M. Scott:** Et c'est mauvais.

**M. McRae:** Vous n'êtes pas d'accord là-dessus?

**M. Scott:** C'est ce qui se produit en effet, mais c'est faux comme principe.

**M. McRae:** C'est mauvais, en effet. Mais telle est la situation qui est d'ailleurs fort bouleversante. Je soulève cette question à ce moment-ci parce que je vois très clairement que si vous implantez le secteur manufacturier ou autre dans le secteur rural du pays, il faudra l'accompagner de la pensée et de l'infrastructure indispensable à son adoption. De toute manière, ce n'est pas le principal motif de mon intervention, même si je serais heureux plus tard de connaître vos commentaires à ce sujet, M. Ross ou M. Scott.

L'une des raisons pour lesquelles j'espérais que vous présenteriez ce mémoire aujourd'hui, c'est que je voulais que l'on exprime bien clairement ce qu'il advient d'une localité qui doit subitement faire face à ce dilemme. Ce ne fut pas soudain parce que les mines n'ont pas fermé sans en avoir donné l'avertissement, mais ce fut au moins subit en ce sens que deux mines ont fermé au courant de l'année.

Bien entendu, dans vos mémoires, vous avez exposé divers commentaires sur le type de difficultés que les gens ont rencontrées au titre du déménagement ou de la quête d'un autre emploi et ainsi de suite. Je ne veux pas aborder la question constitutionnelle encore une fois, mais je pense qu'une des véritables difficultés dans ce pays, c'est qu'il est partagé en provinces. Le point de vue d'Ottawa, que je ne considère pas une opinion propre à Ottawa, c'est une opinion nationale que partage certainement le nord de l'Ontario et selon laquelle les rapports entre le gouvernement fédéral, les provinces et les centres démographiques, et je suis plutôt convaincu de cette question, devraient être plus étroits et qu'il devrait exister une plus grande mobilité. Cependant, voilà une des grandes difficultés que nous rencontrons.

L'un des arguments que j'aimerais approfondir un peu, c'est que lorsqu'une localité doit faire face à ce grave dilemme, elle a beaucoup de difficulté à compter sur les différents ministères et services, que ce soit le ministère de l'Emploi et de l'Immigration, le MEER, la SCHL ou le ministère des Approvisionnement et Services. Il existe une myriade de ministères qui jouent tous des rôles différents.



*[Text]*

tion; they each have a role. But they have their own individual roles.

One of the things that the community has done is to try—and in some way I am asking a question, while I am also presenting a case—to bring those various government roles together, hopefully both the provincial and the federal, but at this stage of the game at least the federal, in a form of task force. I would like to ask Mr. Ross if he would explain a little bit what the background of the task force is.

Maybe when you are doing it I can bring out the other thing because I think there is a very strong need for this special assistance designation for this community and other communities alike—because we are not just talking about one community, we are talking about what can happen to a community and some of the problems they have to face. They are mentioned in the brief, but I would like to deal with the task force and what we would hope would happen and also relate it to the special assistance designation.

**Mr. Ross:** I guess the first thing is that we discovered over the early years of this exercise that it was easy to deal with the province because the municipalities, after all, are creatures of the province and the province had a lead agency in the form of the Ministry of Northern Affairs through which we could get at what we needed out of Industry and Tourism or Natural Resources or any other provincial ministry. Federally, there was not the same lead agency—and this comes back to what I was saying earlier about putting teeth back in DREE.

• 1300

I used to work for DREE and it used to be a lead agency in the boondocks. When we were in St. John's, a call to the DREE office in St. John's was a call to the federal government. We had the contacts back into the other agencies and we had the clout under Jean Marchand and Don Jamieson to be able to deliver, together with other agencies, in those circumstances. There is no lead agency of the federal government to call any longer and that is part of the problem with DREE re-entrenching itself in Toronto and in other headquarters around the country.

The federal task force was the next best solution, which was to give us a direct entry into those departments we felt were important. We identified eight of them. With some very hard work by Paul and a lot of assistance from various ministerial aides, we were able to put together a task force of senior civil servants, each of whom was ministerially appointed. That group's function is to bring the creative elements of the federal government to bear on our problems—no, to bear on our solutions because we like to define our own problems and to find our own solutions, but we find that sometimes the answers to the carrying out of the solutions is beyond our means or beyond our control.

I suppose that in the ideal world governments would provide an environment within which people would go about their lives and municipalities as the level of government closest to people

*[Translation]*

Entre autres choses, la collectivité a essayé—et d'une certaine manière, je vous pose la question tout en présentant un cas—à amener les divers services à relier les divers rôles des gouvernements provinciaux et fédéral, et à ce stage au moins, le gouvernement fédéral, sous forme de comité d'étude. J'aimerais demander à M. Ross d'expliquer un peu l'historique de ce comité.

Ce faisant, j'aimerais souligner un autre facteur car j'estime que cette localité a grandement besoin de la désignation d'aide spéciale, tout comme d'autres collectivités du reste, vu que nous ne parlons pas seulement d'une seule collectivité, mais que nous nous entretenons de ce qui pourrait arriver à une collectivité et de certains problèmes auxquels elle devrait faire face. Ils sont mentionnés dans le mémoire, mais j'aimerais parler du comité d'étude et des espoirs que nous formulons et les relier à la désignation d'aide spéciale.

**M. Ross:** En premier lieu, nous avons découvert au tout début de ce travail qu'il était facile de traiter avec la province parce que les municipalités, après tout, émanent de la province et que la province est dotée d'un organisme responsable, le ministère des Affaires du Nord, par l'entremise duquel nous pouvions obtenir ce que nous désirions du ministère de l'Industrie et du Tourisme, de celui des Ressources naturelles ou de tout autre ministère provincial. Sur le plan fédéral, il n'existait pas d'organisme semblable et cela revient aux attaques que nous devrions diriger contre le MEER, comme je le disais plus tôt.

J'ai déjà travaillé pour le MEER qui faisait office d'organisme utile. À Saint-Jean, appeler au bureau du MEER dans cette ville, c'était comme téléphoner au gouvernement fédéral. Nous pouvions établir des contacts avec les autres organismes. Sous Jean Marchand et Don Jamieson, nous étions puissants, car nous pouvions faire le travail en collaboration avec d'autres organismes dans ces circonstances. Aujourd'hui, on ne peut plus appeler d'organismes responsables au gouvernement fédéral, ce qui constitue une partie du problème de retranchement du MEER à Toronto et dans d'autres bureaux au pays.

Le comité d'étude fédéral constituait la meilleure solution proposée, à défaut d'une autre, pour faciliter l'accès direct aux autres ministères qui nous semblaient importants. Nous en avons identifié huit. Grâce au dur labeur de Paul et à l'aide considérable des différents adjoints ministériels, nous avons pu mettre sur pied un comité d'étude de cadres supérieurs nommés par le ministre. Ce groupe avait pour rôle d'amener les éléments créateurs du gouvernement fédéral à s'intéresser à nos problèmes, ou plutôt à nos solutions, parce que nous aimons définir nous-mêmes nos propres problèmes et trouver nos propres solutions, mais nous trouvons que parfois leur réalisation dépasse nos moyens ou est indépendante de notre volonté.

Je suppose qu'idéalement, les gouvernements fourniraient un milieu dans lequel les gens organiseraient leur vie et les municipalités, le palier de gouvernement le plus près des gens,

**[Texte]**

would go about their business of governing at a local level. We are far beyond that Utopia these days and decisions taken for reasons of economy—like the recent decision to close two customs stations on the south end of Quetico Provincial Park, which is a major resource to our community for tourism purposes—impact on us very directly although we may not even have been thought of when that decision was taken because it was taken far away by people who would not be thinking of Atikokan's need for increased tourism activity. It turns out that it was not a bad decision, but it was taken without consultation with us and consequently its effect may not be as positive as they could have been if we had been involved from day one. We did not get a chance to co-ordinate the provincial side into it as well because we did not have the advance warning.

Those kinds of things are what we are hoping to avoid with the federal task force. We are hoping to tap into the expertise that people have. If we come up with a solution, we can only half-bake it because we do not have all the information and we do not have all the technical capability within our community to think that thing through to the other end. We want to be able to bounce if off people who are expert in an area. The people we have on that task force have the access throughout their departments to tap the guy whom we need and put us in contact with him. Because it is ministerially appointed, Atikokan has gained just a little bit of clout in dealing with those people and probably gets a little bit more rapid response, a little more co-operation, than if it was just another inquiry from somewhere out there in Canada.

So, as far as the task force is concerned, it has become an element of the Atikokan story of how we are putting it all back together again. As I say, Paul was the originator of the idea and did a yeoman's job to hammer some heads together over about a seven or eight-month period until we got that thing off the ground. It is there now and it is another part of our package.

**Mr. McRae:** What about the special assistance? I think this is a tremendously important program for this kind of community. Some cities have already been designated and some smaller communities are waiting, and Atikokan is one of them, for this designation. What ingredients to that do you see as key to Atikokan and key to mining towns terminating, mines terminating, this sort of thing?

**Mr. Ross:** The area in which . . . sorry.

**The Chairman:** Just for a second. We do have a large staff and we must have time to eat lunch so I am going to cut it off in about three minutes. Okay?

• 1305

**Mr. McRae:** That is my last question anyway.

**Mr. Ross:** The special industry and labour adjustment program is a broad number of instruments, some of which were in place and some of which are new. There are two elements of

**[Traduction]**

s'occuperaient elles-mêmes de gouverner au plan local. Nous sommes bien loin de cette utopie des jours et décisions prises pour des raisons d'économie, comme la récente décision de fermer deux stations de douanes à l'extrémité sud du parc provincial Quetico, qui constitue la principale ressource touristique de notre localité, influe directement sur nous-mêmes si on ne peut pas même penser à nous du moment de la prise de cette décision parce qu'elle a été adoptée à distance par des gens qui ne penseraient pas à la nécessité d'accroître l'activité touristique d'Atikokan. En fin de compte, ce ne fut pas une mauvaise décision, mais elle a été prise sans consultation et, par conséquent, ses répercussions peuvent être moins positives qu'elles auraient pu l'être si on y avait participé dès le début. On ne nous a pas donné l'occasion de coordonner les efforts de la province également parce que nous n'avions pas reçu de préavis.

Voilà le genre de choses que nous aimerions précisément éviter avec le comité d'étude fédéral. Nous espérons avoir recours au savoir des gens. Si nous proposons une solution, nous ne pouvons que la concocter à moitié parce que nous ne possédons pas tous les renseignements et toutes les compétences techniques nécessaires au sein de la collectivité pour penser entièrement la chose, du début à la fin. Nous voulons pouvoir relancer la question aux experts en la matière. Les membres du comité ont accès, par l'entremise de leur ministère, à la personne compétente dont nous avons besoin et peuvent nous mettre en rapport avec cette dernière. Comme les membres sont désignés par le ministre, Atikokan a acquis un peu l'expérience de ces personnes et obtient probablement des réponses un peu plus rapidement et un peu plus de collaboration que s'il s'agissait simplement d'une autre étude lancée quelque part au Canada.

Quant au comité d'étude, la manière dont nous y travaillons ensemble encore une fois, fait partie de l'histoire d'Atikokan. Comme je le disais, Paul a été à l'origine de l'idée et a pourchassé quelques directeurs pendant près de sept ou huit mois avant la création du comité. Il existe maintenant et cela fait partie d'un ensemble.

**M. McRae:** Qu'advient-il de l'aide spéciale? A mon avis, il s'agit d'un programme extrêmement important pour une telle localité. Certaines villes ont déjà été désignées et quelques localités plus petites, comme Atikokan, attendent cette désignation. A cet égard, quels éléments semblent indispensables à Atikokan ainsi qu'à la fermeture des villes minières, des mines et ainsi de suite?

**M. Ross:** Le secteur où . . . je m'excuse.

**Le président:** Un instant. Le personnel est nombreux et nous devons prendre le temps de déjeuner. C'est pourquoi je lèverai la séance dans environ trois minutes.

**M. McRae:** De toute façon, c'est ma dernière question.

**M. Ross:** Le programme spécial d'adaptation des entreprises et de la main-d'œuvre comprend un nombre important d'instruments, dont certains existaient déjà, et d'autres sont nou-



## [Text]

that and they are addressed in these issues that we see as being particularly important to Atikokan. One is the affordable-wage supplement for those workers who otherwise would have difficulty in becoming mobile and the other is the early-retirement provisions for our workers over 55 years of age who really do not have the prospect of future employment.

I think those are the two biggest elements and those would solve two problems that are beyond the capacity of our community to really get at.

**Mr. McRae:** Thank you.

**The Chairman:** Thank you very much. You have been very helpful. Thank you for staying the extra hour. It was worth it from our point of view at any rate.

The meeting is adjourned until 2 p.m.

## AFTERNOON SITTING

• 1400

**The Chairman:** I would like to call our adjourned session to order.

My name is Jim Hawkes. I am the member of Parliament for Calgary West, Alberta, formerly with the University of Calgary, if that helps, given the nature of our group.

I am a vice-chairman of the task force. Our chairman is in Room 2020 with another group of witnesses. The degree of interest in Thunder Bay was such that we had to split into two groups.

I think it is important for you to know that there are five members of our task force who are not here with us today. It is a seven-member task force and there is probably more reason to make good recordings in the absence of those five because all they will know in terms of our hearings is what appears on the written record.

When we have four witnesses, as we do today, it becomes somewhat crucial that you do not talk unless the red light on your microphone is on. Any parliamentary committee must have a verbatim transcript of its proceedings and those transcripts are made from a tape recording. Unless we speak into a live mike, your words never appear for posterity, so there is a problem and perhaps a reward. It would be helpful, in your case, to make sure that the mike is as dead centre as you can get it which will increase the quality of the recording.

On my immediate right is the researcher for our task force, Jean-Rémi Guertin. He feeds me questions and keeps me alert in the face of what transpires.

We have approximately 45 minutes for the presentation and questions. Any written material you have given to us goes to our clerk and becomes part of our proceedings, so there is no necessity, from our perspective, to read any written material you have given us. If there are additional comments beyond that, those, I think, should be part of an opening presentation. It would be helpful to committee members if you would skim

## [Translation]

veux. Il y a deux éléments qui sont abordés dans les questions qui nous paraissent particulièrement importantes pour Atikokan. Le premier est celui du supplément de salaire accordé aux travailleurs qui auraient autrement des difficultés à être mobiles, et l'autre a trait aux possibilités de retraite anticipée pour nos employés de plus de 55 ans pour lesquels il n'y a guère d'autres perspectives d'emploi.

Ce sont là, à mon sens, les deux éléments les plus importants, et ils permettraient de résoudre deux problèmes qui dépassent les moyens de notre communauté.

**M. MacRae:** Merci.

**Le président:** Merci beaucoup. Votre témoignage a été très utile. Je vous remercie d'être resté une heure de plus. Cela en valait la peine, du moins pour nous.

La séance est ajournée et reprendra à deux heures cet après-midi.

## SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

**Le président:** La séance est ouverte.

Je m'appelle Jim Hawkes. Je suis député de Calgary-Ouest (Alberta), et compte tenu du caractère de notre groupe, je vous signale, à toutes fins utiles, que j'appartenais autrefois à l'Université de Calgary.

Je suis vice-président de ce comité. Notre président se trouve dans la salle 2020 avec un autre groupe de témoins. L'intérêt suscité à Thunder Bay a été si fort que nous avons dû nous partager en deux groupes.

Je crois qu'il est important que vous sachiez que cinq membres de notre comité ne sont pas présents aujourd'hui. Nous sommes sept au total, et il est donc probablement d'autant plus important de bien enregistrer tout ce qui sera dit en leur absence puisque le procès-verbal sera pour eux le seul moyen de savoir ce qui s'est dit au cours de ces audiences.

Lorsque nous avons quatre témoins, comme c'est le cas aujourd'hui, il est essentiel que vous ne commenciez à parler que lorsque le voyant rouge de votre micro est allumé. Tout comité parlementaire doit avoir une transcription verbatim des audiences, transcription établie à partir d'un enregistrement au magnétophone. Il faut que le micro soit branché pour que vos paroles puissent parvenir à la postérité, c'est donc là un problème, et peut-être aussi, une récompense. Veuillez à ce que le micro soit bien placé devant vous, cela améliorera la qualité de l'enregistrement.

À ma droite, j'ai Jean-Rémi Guertin, qui est le responsable de la recherche dans notre comité. C'est lui qui m'alimente en questions et me tient au courant de tout ce qui se passe.

Nous disposons d'environ quarante-cinq minutes pour la présentation et les questions. Si vous avez des documents écrits, ils doivent être remis à notre secrétaire et sont inclus dans le procès-verbal des audiences; il ne vous paraît donc pas utile que vous lisiez les documents que vous nous avez déjà donnés. Si vous avez des commentaires à ajouter à votre mémoire, je préférerais que vous les fassiez au début. Il nous



*[Texte]*

over the high, lights of your presentation to draw committee members' attention to the more complete and written brief.

Those are the kind of guidelines. It is possible in this committee to speak or listen in either French or English. If anyone would prefer to listen to the proceedings in French, what is in these little plastic packages makes this possible. We have translators at the back of the room who are doing the simultaneous translation as we proceed.

First of all, are there any questions from anybody?

I understand that Dr. Rosehart will lead off the presentation on behalf of the group.

**Mr. R. G. Rosehart (Dean, Faculty of University Schools, Lakehead University):** Thank you very much, Mr. Chairman.

First of all, I would like to welcome you to this building on behalf of Dr. George Harrower, the President of Lakehead University, who today is off participating as a member of a special committee struck by the provincial government looking at the future role of the university system in the eighties. So, there is some degree of commonality in your mandates.

**The Chairman:** Just the role and not the financing?

• 1405

**Mr. Rosehart:** I will get on to that.

Our interpretation of your particular committee's mandate is to look at a national review of the need for and the country's ability to train Canadians for specific job skills. I think it is important to link the two, the definition of the need for specific skills and then also to look at our ability to train such individuals.

Here at Lakehead University we want to make specific comments on three professional areas—engineering, forestry and nursing—and my three colleagues, who I will introduce in a couple of minutes, will look after that.

The other aspect of Lakehead University that I would like to briefly mention, which will be picked up later on by one of the speakers, is the unique role we have in the university system in Ontario, and in some professional areas in all of Canada in bridging the gap between diploma and degree programs.

On the question of need, I would challenge your group to look at the impact of post-secondary institutions as vehicles for regional development. In particular with reference to the north, and although to people in the Northwest Territories, Thunder Bay may not seem to be that far north, I think we are on record as being the most isolated university in Canada and we look at ourselves as being a very important vehicle in terms of the development of northwestern Ontario.

I would also caution your group to be very leery of national supply-demand studies that do not address regional and/or

*[Traduction]*

serait utile que vous passiez rapidement en revue les points essentiels de votre présentation afin d'appeler l'attention des membres du comité sur le document plus complet constitué par votre mémoire.

Il y a deux façons possibles de procéder. Notre Comité peut s'arrimer ou écouter en anglais ou en français. Si quelqu'un préfère écouter les débats en français, le contenu de ces petits sacs de plastique le lui permet. Nous avons des traducteurs à l'arrière de la salle qui assurent l'interprétation simultanée de tout ce qui se dit.

Avant de continuer, quelqu'un a-t-il des questions à poser?

C'est M. Rosehart, je crois, qui prendra le premier la parole.

**M. R. G. Rosehart (doyen, Faculté des écoles universitaires, université Lakehead):** Merci beaucoup, monsieur le président.

Je voudrais tout d'abord vous accueillir dans ce bâtiment au nom de M. George Harrower, président de notre Université, qui est absent aujourd'hui, car il siège à un comité spécial constitué par le gouvernement provincial, qui est chargé d'examiner le rôle futur des universités dans les années 1980. Vos mandats ont donc des points communs.

**Le président:** Simplement le rôle, pas le financement?

**M. Rosehart:** J'en parlerai tout à l'heure.

Selon notre interprétation, vous avez pour mandat d'étudier à l'échelon national la nécessité de donner aux Canadiens une formation professionnelle dans des domaines spécifiques et la capacité de notre pays à entreprendre cette tâche. Je pense qu'il est important d'établir un lien entre les deux facteurs, d'une part la définition du besoin de compétences particulières et de l'autre, l'étude de notre capacité à former ces personnes.

A l'université de Lakehead, nous désirons faire des commentaires précis dans trois domaines, le génie, l'exploitation forestière, et la profession infirmière, et c'est ce dont se chargeront mes trois collègues, que je vais vous présenter dans un instant.

Une autre particularité de notre université à laquelle je voudrais faire rapidement allusion, et qui sera discutée tout à l'heure par un de mes collègues, a trait au rôle unique que nous jouons dans le système universitaire ontarien, et dans certains secteurs professionnels dans l'ensemble du Canada, en comblant le fossé qui sépare les programmes menant à un diplôme et ceux qui mènent à un grade universitaire.

En ce qui concerne les besoins, je vous inviterai à étudier l'importance des établissements d'enseignement post-secondaire comme vecteurs du développement régional. Dans le nord en particulier, et bien que pour les habitants des Territoires du Nord-Ouest, Thunder Bay ne doit pas paraître très septentrional, nous sommes connus pour être l'université la plus isolée de tout le Canada et nous nous considérons comme un véhicule très important des éléments qui contribuent au développement du nord-ouest de l'Ontario.

Je tiens également à vous mettre en garde contre les études sur l'offre et la demande au niveau national qui ne tiennent pas

*[Text]*

special development considerations because in the several professional areas we have within Lakehead University, on a provincial or on a nationwide basis there may appear to be no shortage or a surplus, including a balance situation, whereas there can be considerable disparities from one region to the next.

I noticed in the City of Thunder Bay brief they made comment on the difficulty of attracting professionals to the north. We like to think that in some areas we train professionals. It may be a hackneyed expression, that if you train them in the north, they will stay in the north. In fact, our experience in the last ten years has been that a large number of our graduates have remained in the north and are making a considerable contribution.

We definitely, as a university, have trouble attracting professionals to northern Ontario for a faculty, and Canada being a vast country with a very distributed population, I think one of the real challenges in the future will be to try to find ways of attracting and keeping professionals in these northern environments.

Just to finish off on a couple of concerns. I know you are hearing from a lot of special-interest groups and various associations, but in the eighties and beyond a considerable amount of innovation is going to be required in not only post secondary education but in apprenticeship training throughout the educational and job-related spectrum, and I would challenge you to look at the newer, smaller institutions, both within the community college systems of the country and the universities, because our observation has been that you tend to find that innovation. Perhaps it is because the programs are new, the institutions are new, they do not have as much vested program interest and built-in bureaucracy as perhaps some of the older established institutions. I do not want to take your committee's time at this stage to give you examples across the country, but I think there are such examples where you can find that innovation in the newer, not necessarily smaller but it seems quite often they are smaller, institutions.

I make particular reference to the college as well as the university systems.

I guess the final concern, and it is related to the first one, in that there is considerable concern within the post secondary sector at the present time about this threatened \$1.4 billion cutback in transfer funds from Ottawa to the provinces for post secondary education. Being one of the smaller newer institutions, we have to yell all that much louder for funds, and proportionately we would probably be affected to a larger extent than, again, some of the larger universities or the larger institutions.

• 1410

I think here we like to feel that we are making a very positive effort in turning out the kind of educated people who are needed for the region in the future and we would encour-

*[Translation]*

compte du développement régional ou spécial, car dans les divers secteurs professionnels pour lesquels nous offrons des programmes à l'université, à l'échelle provinciale ou nationale il peut sembler ne pas y avoir de pénurie, ou y avoir un surplus, ou encore une situation d'équilibre, alors que, d'une région à l'autre, on peut trouver des disparités considérables.

J'ai remarqué que dans son mémoire, la Ville de Thunder Bay évoquait les difficultés rencontrées à attirer des professionnels dans le Nord. Nous aimons à penser que nous formons des professionnels dans certains domaines. C'est peut-être un poncif que de dire que si vous les formez dans le Nord, ils resteront dans le Nord, mais au cours de ces dix dernières années, notre expérience a montré qu'un grand nombre de nos diplômés étaient effectivement restés dans le Nord et y jouent un rôle très actif.

Certes, il est vrai qu'en tant qu'université, nous avons des difficultés à attirer des professionnels dans notre corps professoral, et comme le Canada est un vaste pays dont la population est répartie entre des zones bien définies, je crois qu'un des problèmes réels de l'avenir sera de trouver des moyens de les attirer et de les garder chez nous dans le Nord.

Pour terminer, j'évoquerai deux de mes préoccupations. Je sais que vous entendez un grand nombre de groupes d'intérêt particulier et diverses associations, mais dans les années 1980 et au-delà, il faudra se montrer très innovateur non seulement dans le domaine de l'enseignement post-secondaire, mais également dans celui des cours d'apprentissage, dans l'ensemble du système éducatif et des domaines liés à l'emploi, et je vous encourage fortement à étudier les établissements petits et nouveaux, qu'il s'agisse de collèges communautaires ou d'universités, car l'expérience nous a appris que c'est là que l'on trouve des innovations. Peut-être est-ce dû à ce que les programmes sont nouveaux, les établissements sont nouveaux, qu'ils n'ont pas autant d'intérêts engagés dans des programmes, ni de structures bureaucratiques, que peut-être certains des établissements plus anciens. Je ne veux pas abuser de votre temps en vous donnant des exemples pris en divers points du pays, mais je crois que vous trouverez des exemples de cet esprit d'innovation dans les établissements d'enseignement plus nouveaux, pas nécessairement les plus petits, encore qu'il semble que ce soit souvent là le cas.

Je parle tout autant ici des collèges que des universités.

Je crois que notre autre préoccupation, et elle est liée à la première, a trait aux inquiétudes provoquées dans le secteur post-secondaire par la menace de réduction de 1,4 milliard de dollars des fonds qu'Ottawa met à la disposition des provinces pour l'éducation post-secondaire. Comme nous faisons partie de ces petits établissements nouveaux, nous sommes obligés de crier d'autant plus fort pour obtenir de l'argent, et il est probable que nous serons proportionnellement plus affectés que les grands collèges et universités.

Nous aimons à penser que nous jouons un rôle important dans la formation du genre de personnes dont on aura besoin dans la région à l'avenir et nous encourageons le gouvernement

*[Texte]*

age the Government of Canada to look very carefully at what effect such cutbacks might have on these newer smaller institutions.

I would like to introduce now my three colleagues who are going to be making presentations. I think I will introduce all three at the same time, although you are not going to hear their presentations at the same time. On my right is Dr. Gary Locker who is Director of the School of Engineering at Lakehead University; Miss Jean McWhirter who is Director of the School of Nursing at Lakehead University; and on my far left, Dr. Jim Kayll, Director of the School of Forestry at Lakehead University.

I think we can now proceed to Dr. Locker's presentation.

**The Chairman:** Dr. Locker.

**Mr. J. G. Locker (Director, School of Engineering, Lakehead University):** Thank you, gentlemen.

As you may have read in my prepared presentation, there are two matters I want to bring to your attention, the first being Lakehead University's very unique postdiploma engineering degree program. This program was designed to pick up from where the graduate technologist terminated his previous formal education and to provide the training necessary for that technology graduate to seek professional engineering status.

The success of this particular program, I believe, is demonstrated by, first of all, the popularity of our graduates with employers which is evidenced, in fact, by somewhat higher than normal salary offers to our engineering graduates; and second, the response from students across Canada. For example, in the past year, 1980-81, we have had students enrolled from every province in Canada with the exception of Prince Edward Island. This year, as in recent years, we are unable, in fact, to be able to admit all of the qualified applicants to that program.

We feel that Lakehead University, via the School of Engineering, and the School of Business, which has a somewhat comparable program, fills a special Canadian educational need.

The second topic, as was in my presentation, considers some of the relationships between the demand for engineers, the sources of engineers and the ability of our universities to respond to this demand. The demand for professional engineers across the country is strong. I believe, in fact, that has been illustrated by a number of surveys, even within the recent five or six months.

The sources, of course, for new engineers are immigration and our Canadian universities, and I want to concentrate a little on the latter point.

It is doubtful that our Canadian engineering schools can provide an adequate supply. In fact, there are some doubts that they will be able to maintain their present output considering the resource deficiencies they now face, particularly, we might say, in the Province of Ontario.

*[Traduction]*

du Canada à examiner de très près les effets que ces coupures pourraient avoir sur les petits établissements nouveaux.

J'aimerais maintenant vous présenter mes trois collègues; ce sont eux qui feront les présentations. Je crois que je vais vous les présenter en même temps, bien qu'ils parleront les uns après les autres. A ma droite, j'ai M. Gary Locker qui est directeur de l'École de génie de l'Université de Lakehead; M<sup>me</sup> Jean McWhirter, directrice de l'École infirmière, et, plus loin à gauche, M. Jim Kayll, directeur de l'École des sciences forestières à l'Université de Lakehead.

Je crois que nous pouvons maintenant passer à la présentation de M. Locker.

**Le président:** Monsieur Locker.

**M. J. G. Locker (directeur de l'École de génie de l'université Lakehead):** Merci, messieurs.

Comme vous l'avez peut-être lu dans mon mémoire, je souhaiterais appeler votre attention sur deux points. Le premier a trait au programme d'étude de génie qui est propre à notre université; il conduit les étudiants déjà titulaires d'un diplôme à l'obtention d'un grade universitaire. Il a donc été conçu pour permettre au technologue diplômé d'acquérir la formation nécessaire pour parvenir au niveau d'ingénieur professionnel.

A mon sens, le succès de ce programme se trouve confirmé par le fait que ceux qui en sortent sont très demandés par les employeurs, fait qui se trouve confirmé par les salaires supérieurs à la moyenne qui leur sont offerts; elle l'est également par l'intérêt qu'il suscite chez les étudiants, partout au Canada. Par exemple, au cours de l'année 1980-1981, nous avons eu des inscriptions de toutes les provinces du Canada à l'exception de l'Île-du-Prince-Édouard. Cette année, encore une fois, il nous a été impossible d'accepter tous les candidats qualifiés.

Nous estimons que l'École de génie et l'École d'études des affaires de notre université, qui a un programme assez comparable, satisfont à un besoin particulier du Canada sur le plan éducatif.

Le second point traité dans mon mémoire, porte sur certains des rapports qui existent entre la demande d'ingénieurs les sources où on peut en recruter et la capacité de nos universités à répondre à cette demande. On a fort besoin d'ingénieurs professionnels dans notre pays. Je crois que cela a été confirmé par un certain nombre d'études dont certaines ne remontent qu'à cinq ou six mois.

Les sources, bien entendu, sont l'immigration et nos universités canadiennes, et je voudrais m'attarder un peu sur celles-ci.

Il est douteux que nos écoles de génie soient en mesure de nous fournir un nombre suffisant d'ingénieurs. En fait, on peut se demander si elles seront capables de maintenir les chiffres actuels compte tenu de l'insuffisance des ressources financières auxquelles elles sont maintenant confrontées, en particulier en Ontario.



*[Text]*

The two major resource problems are first of all inadequate funding for equipment. Most universities purchased the equipment they now use in the 1960s, that is 20 years ago now and much of this equipment is facing obsolescence.

The second point is that of inadequate supply of engineering faculty. Many provinces—once again Ontario would be an excellent example—have placed university funding low on their priority list as far as budget allocations are concerned. As a consequence, engineering faculties faced with inadequate equipment, high teaching loads, low salaries and inadequate time and resources for research are being attracted to industry. Recruitment efforts for new faculty meet the same obstacles. Therefore, experienced, well-qualified engineers in industry are not attracted to the universities, and as well the new graduates are enticed by industrial opportunities.

## • 1415

Canadian universities are also having a difficult time attracting graduate engineers into graduate programs and the universities. Support funds for these programs are low, and they do not look forward necessarily to faculty positions as they once did because of the fact that they are less rewarding. Of course, industry has been able to, in fact, wane the big carrot in terms of development work and salaries.

This problem has just begun because, basically at this time, our engineering schools are being carried on the backs of highly qualified, well-established faculty members who will be facing retirement in the near future. If the system does not change, then, of course, we are concerned as to where these replacement faculty are to come from.

In the meantime, the universities expect these particular faculty members to maintain exceptional teaching and research records under a restricted funding condition, and the profession expects the quality of the Canadian engineering graduate to be maintained. I feel that this particular system is quickly becoming metastable.

In your terms of reference, you are looking for solutions. In the brief, we have commented on some, but I must admit, of course, in the educational system, we do have these difficulties when we are talking to a federal board such as yourself because, of course, education is a provincial matter. However, the ones that we may comment on are: improved funding for engineering graduate students through such operations as NSERC; to continue support for universities through the provincial governments and to impress upon them, by whatever means are at your disposal, to channel funds to the universities; and to continue to support research and development by industry and universities through agencies such as NSERC. But in that regard, gentlemen, I would caution you not to expect the NSERC funding to be able to alleviate equipment obsolescence for engineering undergraduate training programs.

*[Translation]*

Le premier gros problème de ressources est celui de subventions insuffisantes pour l'achat de matériel. La plupart des universités ont acheté le leur dans les années 1960, il y a donc déjà 20 ans, et une bonne partie de celui-ci est dépassé.

Le second problème est celui du recrutement insuffisant de professeurs de génie. Beaucoup de provinces... encore une fois, l'Ontario en serait un excellent exemple... ont placé très bas dans la liste de leurs priorités l'aide financière destinée aux allocations budgétaires des universités. En conséquence, les professeurs des facultés de génie, confrontés à un matériel insuffisant, des horaires chargés, de faibles salaires, un temps et des ressources insuffisants alloués à la recherche, sont attirés par l'industrie. Les efforts de recrutement de nouveaux enseignants se heurtent aux mêmes obstacles. Ce qui se passe donc, c'est que les ingénieurs qualifiés et expérimentés qui travaillent dans l'industrie ne sont pas attirés par les universités, et que nos diplômés frais émoulus se laissent tenter par les possibilités qui leur y sont offertes.

Les universités canadiennes ont également bien des difficultés à attirer les diplômés en génie vers les études universitaires supérieures. Les fonds réservés à ces programmes sont faibles, et ceux qui s'y inscrivent ne recherchent pas nécessairement comme autrefois des postes de professeurs, du fait que ceux-ci sont moins bien payés que par le passé. Bien entendu, c'est l'industrie qui a pu faire miroiter les perspectives les plus attrayantes sur le plan du perfectionnement et des salaires.

Ce problème est tout nouveau car, actuellement, nos écoles de génie sont littéralement portées à bout de bras par des professeurs très compétents et d'une grande expérience qui approchent de la retraite. Si le système ne change pas, nous allons bien sûr avoir le problème de savoir comment les remplacer.

Entretemps, les universités attendent de ses professeurs qu'ils maintiennent un niveau exceptionnel de qualité sur le plan de l'enseignement et de la recherche malgré les restrictions budgétaires, et la profession elle-même attend des diplômés canadiens qu'il n'y ait aucun fléchissement chez eux. Je crains que cela ne puisse pas continuer beaucoup plus longtemps.

Selon les termes de votre mandat, vous cherchez des solutions. Nous en examinons quelques-unes dans notre mémoire, mais je dois reconnaître, naturellement, que dans le système éducatif, nous nous heurtons à certaines difficultés lorsque nous parlons à un comité fédéral tel que le vôtre, car l'enseignement relève de la compétence provinciale. Nous envisageons cependant un certain nombre de solutions: un relèvement des ressources financières consacrées aux étudiants d'études supérieures de génie grâce à des organismes tels que le NSERC; le maintien de l'aide aux universités par l'intermédiaire des gouvernements provinciaux et l'entreprise de démarches de votre part pour les convaincre, par tous les moyens dont vous disposez, de subventionner les universités; et le maintien de l'aide à la recherche et au développement entrepris par l'industrie et les universités par le biais d'organismes tels que le NSERC. Mais à cet égard, Messieurs, je tiens à vous avertir que l'aide financière de cet organisme ne permet-

## [Texte]

To close, I would simply remind you that for Canadian development and for job opportunities for others in the 1980s we will have to rely considerably, we feel, upon the well-qualified professional engineer.

Thank you.

**The Chairman:** Thank you, Dr. Locker. Dr. Kayll is next.

**Mr. A. J. Kayll (Director, School of Forestry, Lakehead University, Thunder Bay):** Thank you, Mr. Chairman. I did not quite expect to be next. You have sort of prompted me to indicate that I am a little bit concerned when we are being referred to as witnesses. That always gives a connotation of an adversary which I do not think is what you intended, and I am sure we do not work that way either.

**The Chairman:** In the religious sense, I think there might be a different connotation.

**Mr. Kayll:** For me to echo some of the comments of Dr. Locker, and some of my professional colleagues would say I should be coming up with a whole new scenario for the way things are in forestry, but in many of his comments, if not directly applicable to our situation in the forestry sector, the similarities are greater than the dissimilarities.

We in forestry in Canada are now starting to take some of our first halting steps away from mining the forest, the resource that seemed to be limitless, and are converting now to the needs and requirements of a more intensively managed forest. The intensity, of course, of that management is not uniform across the country within a provincial jurisdiction, nor for that matter within a province. Nonetheless, several provinces have recently passed legislation—British Columbia with its Forest Act, Ontario with its Forest Management Agreements Act, New Brunswick with its Crown Lands and Forests Act—in which the extensive nature of our approach to utilizing the renewable resource must be transformed.

• 1420

If I may refer to the New Brunswick situation for a moment: the boundary there has been defined by the boundary of the province. Nobody there who is knowledgeable of the circumstance argues the point as to the fact that there is too little wood. They may argue the point as to when they are going to run out, but not the ultimate end of it.

With that kind of a realization, the opportunities and the requirements for trained professional and technical foresters in the 1980s are going to be greatly increased—if we are in fact going to pay attention to what we say we are going to. By “we”, I now mean the practising professional foresters, be they in industry or be they in the provincial jurisdictions or government agencies.

## [Traduction]

tra pas de résoudre le problème de l'obsolescence du matériel utilisé dans les programmes de formation des étudiants du premier cycle en génie.

Pour terminer, je voudrais simplement vous rappeler qu'en ce qui concerne le développement canadien et les perspectives d'emploi pour les autres dans les années 1980 nous avons le sentiment qu'il faudra beaucoup nous appuyer sur l'ingénieur professionnel très qualifié.

Merci.

**Le président:** Merci, M. Locker. Je passe la parole à M. Kayll.

**M. A. J. Kayll (directeur de l'École d'études forestières de l'université Lakehead à Thunder Bay):** Merci, monsieur le président. Je ne m'attendais pas vraiment à être le suivant. Vous m'avez un peu inquiété lorsque vous avez dit que nous étions des témoins. Cela laisse entendre qu'il y a un adversaire, et je ne pense pas que c'est ce que vous vouliez dire, car ce n'est pas du tout ainsi que nous percevons notre rôle.

**Le président:** Au sens religieux du terme, je crois que cela pourrait évoquer autre chose encore.

**M. Kayll:** Pour reprendre certaines des observations de M. Locker, et pour donner satisfaction à certains de mes collègues professionnels, je devrais proposer un scénario entièrement nouveau pour les études forestières, mais beaucoup des commentaires de M. Locker, encore qu'ils ne s'appliquent pas directement à ce qui se passe dans notre domaine, évoquent plus de similitudes que de différences.

Les techniques forestières au Canada commencent à s'éloigner de la pure et simple exploitation de la forêt, cette ressource qui nous paraissait sans limite, et nous sommes maintenant en train de nous reconverter aux besoins et aux exigences d'une forêt gérée d'une manière plus intensive. L'intensité de cette gestion, qui tombe sous la juridiction provinciale, n'est naturellement pas uniforme dans l'ensemble du pays, ni d'ailleurs dans chaque province. Néanmoins, plusieurs provinces ont récemment voté des lois... l'Ontario a voté sa Forest Management Agreements Act, le Nouveau-Brunswick sa Loi sur les terres et les forêts de la Couronne... qui nous obligent à revoir nos méthodes extensives d'utilisation de cette ressource renouvelable.

Si je puis me permettre d'évoquer un instant la situation au Nouveau-Brunswick, les limites y ont été définies comme celles de la province. Quiconque est au courant des circonstances reconnaît qu'il n'y a pas suffisamment de bois. On peut épiloguer sur le moment où il viendra à manquer mais non sur le fait qu'un jour arrivera où il n'y en aura plus.

Lorsqu'on se rend compte de cela, il va de soi que l'on va avoir besoin de beaucoup plus de professionnels et de techniciens de l'exploitation forestière dans les années 1980 et que les perspectives d'emploi seront donc beaucoup plus importantes dans ce domaine, si nous nous décidons vraiment à faire attention à ce que nous proclamons. Quand je dis «nous», je parle des professionnels, que ce soit ceux de l'industrie ou ceux qui appartiennent aux organismes provinciaux ou fédéraux.



*[Text]*

There have been a number of studies done recently and, glancing at my short written comments to you, which were prepared earlier this year, I see that there have been yet a couple more publications that have come out giving voice to the perceived requirement and perceived concern for where the foresters are going to come from who are actually going to do this job of more intensive management if they are to be truly in the field practising as is considered appropriate. Even diverse personalities like representatives from the International Woodworkers of America and the Assistant Deputy Minister of the Canadian Forestry Service can get up at a meeting and agree with each other on the detailed need for more properly trained, both technically and professionally trained, foresters in the next decade.

My concern is a biased one, of course, and that is: Where are these people going to come from? We have the same kinds of problems as the engineering faculty in attracting good, well-qualified, highly motivated faculty to teach these students. When I say "these students", in the Lakehead context we have a unique combination, again, of the technical and degree program all under one roof. It is unique among the six schools in Canada.

We have intrinsic time lags in how we train these people to get them into the field properly qualified to do the job that needs to be done. I feel convinced that, for forestry to remain competitive in the international situation and nationally, we will have to have a more intensive forest management practice and we will have to have more people properly trained to do the job.

• 1425

However, I find that some of the industry and government statements which adhere to or attempt to promote this concept are possibly far ahead of the actual practice. They are not hiring the people yet, or they are not acknowledging the need to hire the additional people yet. If one were to ask me what is the situation with respect to our graduates this year, then I would have to say that it belies the statements. All of our graduating students, at both the degree and technical levels, have been hired—all but a small percentage, and those might be the ones who do not actually want a job yet, those who are going to go and take a look and see what things are happening in Europe or Scandinavia or New Zealand. We have one who is going to New Zealand for a while before getting into a permanent job.

If we are truly going to be able to handle the needs in the next decade, then all of the universities are going to need some assistance. They are going to need assistance from the government agencies that are directly involved via the funding of research activity, which enables the faculty to attract graduate students, or more indirectly involved through the funding of what is going on in the universities in a general sense.

*[Translation]*

Un certain nombre d'études ont été faites récemment et, lorsque je jette un coup d'œil sur les notes succinctes que j'avais préparées au début de l'année, je m'aperçois qu'une ou deux publications de plus sont sorties et font état des besoins perçus et des préoccupations en posant des questions telles que: d'où vont venir les forestiers qui vont effectivement assurer une question de caractère plus intensif s'il faut qu'ils soient vraiment sur le terrain pour y travailler comme il est jugé approprié de le faire? Même des personnalités aussi diverses telles que les représentants de l'International Woodworkers of America et le Sous-ministre adjoint du Service canadien des forêts peuvent prendre la parole à une rencontre et se déclarer d'accord sur le besoin de forestiers mieux formés, à la fois techniquement et professionnellement, au cours de la prochaine décennie.

Je suis bien sûr partiel, mais ce qui me préoccupe, ce sont les questions suivantes: où va-t-on trouver ces gens-là? Nous avons le même genre de difficultés que la Faculté de génie à attirer de bons professeurs, qui aient les qualifications requises et qui soient fortement motivés, pour qu'ils forment ces étudiants. Quand je dis «ces étudiants», pour ce qui est de Lakehead, nous avons encore une fois une combinaison d'enseignement technique et de cours menant à un grade, sous le même toit. Sur les six écoles canadiennes, il n'y a que chez nous que cela se trouve.

Nous avons des retards intrinsèques dans la manière dont nous formons ces gens pour les mettre au travail avec les qualifications requises pour faire le travail qui doit être accompli. Je suis convaincu que nos techniques forestières demeurent concurrentielles sur le plan national et international, il nous faudra acquérir des méthodes de gestion forestière plus intensives et disposer d'un plus grand nombre de personnes avec la formation appropriée.

Je constate cependant que certaines des déclarations de l'industrie et du gouvernement qui adhèrent à ce principe ou essayent de le promouvoir, sont peut-être bien en avance sur la réalité. Ils n'ont pas encore commencé à engager les gens dont on a besoin, ou ne reconnaissent pas encore la nécessité de le faire. Si l'on me demandait comment se présentent les choses pour nos diplômés cette année, je serais obligé de répondre qu'elles font mentir ces déclarations. Tous nos étudiants, qu'il s'agisse des techniciens ou des ingénieurs ont été engagés, à part un très petit nombre d'entre eux, et il s'agit peut-être de ceux qui ne veulent pas prendre immédiatement un emploi, et vont aller voir comment les choses marchent en Europe, en Scandinavie ou en Nouvelle-Zélande. L'un d'entre eux va effectivement aller en Nouvelle-Zélande passer quelque temps avant de prendre un emploi permanent.

Si nous voulons être vraiment capables de faire face aux besoins de la prochaine décennie, toutes nos universités vont avoir besoin d'une aide. Elles vont avoir besoin d'un appui des organismes gouvernementaux qui participent directement, par le jeu des subventions, à la recherche, ce qui permet d'attirer des candidats aux études universitaires supérieures, ou plus directement, grâce au financement général des activités universitaires.



## [Texte]

I am a little concerned, as is Dr. Locker, by the idea that global forecasts of funding or the demographers' forecasts of how many students are likely to be at universities in the next few years will become the controlling element in funding formulae. If that does occur, then I would submit that the professional faculties in smaller universities will be more strongly hit than those same professional faculties in large universities. The percentage influence, if you like, within the whole university milieu is greater.

It seems to me that it is the needs of the resource that should be concerning those who are forecasting the funding of universities and the training of the professionals who are going to be needed sometime down the line.

The NSERC group and the Canadian Forestry Service have acknowledged the requirements and are trying to put forward a concerted, co-ordinated effort for enhancing the circumstances for the training of these people who will be needed by the resource. They are also suggesting that industry needs to be a contributing member, as well as a consuming member, of our product, our students.

Classically, in the past, industry has been very little directly involved in the funding of activities in universities although they have been the major user of our graduates—the major employer, if you like. Some industries are now starting to directly fund chairs in certain activities in forestry faculties. I think this may develop further in the future; but, of course, they have the driving constraint of remaining competitive in the markets in which their products are going to be sold. They are a little apprehensive of getting themselves linked too tightly to academics who may not have as close and clear a perception of what needs to happen with a product in order to turn a profit.

• 1430

Nonetheless, with all of these constraints, it strikes me that for forestry enterprise the next decade is truly going to be a telling one in terms of employment opportunities. It is going to be a critical one. As I mentioned earlier, those time lags in our training system indicate to me, at least, that the future is now because the students from our programs, at best, at the technical level will be graduating two years hence, more likely four years hence at the degree level and for the requirements for post-graduate expertise and experience and scientific ability perhaps that time lag is six years from now. In 1981 that already puts us to 1987, almost out of the decade.

Gentlemen, without going to my prepared script that is all that I will try to say at this point, but I would certainly be happy to answer some questions later if that is the way your scheme works.

**The Chairman:** That is the way it works. Thank you.

Ms. McWhirter.

## [Traduction]

Ce qui m'inquiète un peu, comme M. Locker, c'est de penser que les prévisions globales de subventionnement ou les prévisions des démographes sur les effectifs probables des universités au cours des prochaines années, deviendront l'élément déterminant de la formule de financement. Si cela se produit vraiment, j'ai la conviction que les facultés professionnelles des petites universités seront plus sérieusement touchées que celles des grandes universités. L'influence du pourcentage, si vous voulez, est plus grande au sein du milieu universitaire tout entier.

Il me semble que ce sont les besoins de la ressource elle-même qui devraient préoccuper ceux qui prévoient les subventions aux universités et la formation des professionnels dont on va avoir besoin à un moment donné.

Le groupe du NSERC et le Service canadien des forêts ont reconnu ces besoins et tentent de coordonner leurs efforts pour améliorer les conditions de formation des gens dont on aura besoin pour la ressource. Ils considèrent également que l'industrie se doit de contribuer, et non pas seulement de consommer notre produit, c'est-à-dire nos étudiants.

Traditionnellement, dans le passé, elle n'a eu qu'une faible participation directe au subventionnement des activités dans les universités bien qu'elle ait été le principal utilisateur de nos diplômés... l'employeur numéro un, si vous voulez. Certaines industries commencent maintenant à apporter une aide financière à certaines chaires des facultés d'études forestières. Je crois que ceci devrait devenir plus fréquent à l'avenir; mais elles seront naturellement tenues par l'obligation constante de demeurer concurrentielles sur les marchés où seront vendus leurs produits. Elles hésitent un peu à établir des liens trop étroits avec des universitaires qui n'ont peut-être pas une idée aussi précise et aussi claire de ce que l'on doit faire d'un produit pour qu'il soit rentable.

En dépit de toutes ces restrictions, j'ai cependant l'impression que les entreprises d'exploitation forestière vont vraiment jouer un rôle important dans le domaine des perspectives d'emploi. Ce rôle sera critique. Comme je l'ai dit tout à l'heure, les retards qui caractérisent notre système de formation signifient à mon sens que c'est dès aujourd'hui que nous entrons dans l'avenir car les étudiants de nos programmes techniques, au mieux, termineront leurs cours dans deux ans, ceux qui préparent un diplôme universitaire, dans quatre ans probablement, et il faudra peut-être attendre six ans pour que ceux qui auront fait des études universitaires supérieures en sortent avec l'expérience et les connaissances scientifiques requises. Cela nous amène en 1987, c'est-à-dire que la décennie sera presque terminée.

Messieurs, sans me reporter à mon mémoire, c'est tout ce que j'essaierai de dire pour le moment, mais je suis tout à fait disposé à répondre à vos questions, si c'est ainsi que vous procédez.

**Le président:** Ça l'est en effet. Merci.

Mme McWhirter.

## [Text]

**Ms. J. McWhirter (Director, School of Nursing, Lakehead University):** Mr. Chairman, most of the comments I have to make are not particularly unique to Lakehead University: they are relevant to any university program for preparing the BScN in nursing. However, what is unique is that Lakehead is a small university in a relatively isolated situation so that our needs are perhaps intensified: you would find the same need in other universities, but moreso here.

For instance, we have a shortage of faculty, but this is not unique to Lakehead School of Nursing. This is right across Canada. Every single, solitary university school of nursing is advertising for faculty this year. What compounds the difficulty for us in this intense competition for faculty right across the country is that most universities have health science centres and medical schools and a research capability that is not extant at Lakehead. This creates some problem for us in attracting and retaining qualified personnel. So we have to be able to compete: certainly, in a monetary sense, our salaries must be competitive with those in the rest of Canada.

On the problem of the shortage of faculty, there are a lot of peripheral kinds of problems that emanate from this initial problem. Gary has already spoken to the excessive workloads, student-faculty ratios, and this is the case in our school, as well. We have very high student-faculty ratios and exceedingly heavy workloads.

Providing the kinds of extension courses, summer school courses, evening courses and retraining programs that are essential in nursing at this particular time again requires an increase in faculty. Because we are carrying excessive workloads during the daytime, we do not have the energy left over to provide upgrading retraining programs in the evening.

Feeding into this extension retraining component is the fact that more and more RNs are coming into the BScN programs and there is presently again right across Canada and perhaps even more critically in Ontario a demand for BScN nurses. We are definitely in an expanding job market at the present time, but the jobs that are becoming available are for those nurses who are prepared at the BScN level and an RN has to come back to university for a minimum of another three years in order to get her degree on top of her RN. This again creates problems for us in that many of the core courses you can offer the basic baccalaureate student at the same time that you are offering them to a post-RN student; but there are other courses that you really need to offer, too—one for the basic baccalaureate and one for the post-RN. This means more faculty.

• 1435

In terms of the expanding job market, in my notes I have mentioned the fact that core programing has been introduced by the Ministry of Health in Ontario to the health units in

## [Translation]

**Mme J. McWhirter (directrice de l'École infirmière de l'université Lakehead):** Monsieur le président, la plupart des observations que je vais faire ne sont pas vraiment particulières à l'Université de Lakehead: elles sont valables pour n'importe quelle université qui prépare à un diplôme d'infirmière qualifiée. Ce que nous avons cependant d'unique, c'est que Lakehead est une petite université relativement isolée, ce qui fait peut-être mieux ressortir nos besoins: vous trouveriez les mêmes dans d'autres universités, mais les choses sont plus accusées ici.

Par exemple, nous manquons de professeurs, mais ce n'est pas seulement vrai de notre École de sciences infirmières; c'est exactement la même chose dans tout le reste du Canada. Toutes les écoles, sans exception font de la réclame cette année pour recruter des enseignants. Ce qui complique les choses pour nous dans la concurrence intense qui nous oppose, c'est que la plupart des autres universités ont des centres de sciences de la santé, des facultés de médecine et des capacités de recherches qui n'existent pas chez nous. Nous éprouvons donc quelque difficulté à attirer et à garder du personnel qualifié. Il faut donc que nous soyons concurrentiels: certainement, en tout cas, sur le plan financier, il faut que nos salaires soient comparables à ceux qui existent ailleurs au Canada.

Le problème de la pénurie de professeurs entraîne à son tour toute une série de difficultés périphériques. Gary vous a déjà parlé des charges de travail excessives, des pourcentages étudiants-professeurs, et c'est la même chose dans notre école. Nous avons un rapport étudiants-professeurs très élevé et des charges de travail écrasantes.

Pour pouvoir offrir le genre de cours d'éducation permanente, de cours d'été, de cours du soir et de cours de recyclage qui sont actuellement indispensables dans la profession infirmière, il nous faut également augmenter notre corps professoral. A cause de notre emploi du temps surchargé pendant la journée, nous n'avons pas l'énergie suffisante pour donner également des cours de perfectionnement et de recyclage dans la soirée.

A ceci vient s'ajouter le fait que de plus en plus d'infirmières qualifiées s'inscrivent aux programmes de BScN et qu'actuellement, dans tout le Canada et peut-être encore plus en Ontario, les infirmières titulaires de ce diplôme sont très recherchées. Il est certain que nous sommes aujourd'hui dans un marché en pleine expansion, mais les emplois qui se découvrent sont réservés aux infirmières titulaires de BScN, ce qui oblige une infirmière qualifiée à revenir à l'université pour suivre un minimum de trois années de cours. Là encore, nous avons des problèmes car si beaucoup des cours fondamentaux peuvent être offerts aux candidats au baccalauréat en même temps qu'à l'infirmière qualifiée, il y en a d'autres que vous êtes également obligé de donner, mais certains ne valent que pour les futurs bacheliers alors que les autres n'intéressent que les infirmières. Cela veut dire qu'il vous faut plus de professeurs.

A propos de l'expansion du marché de l'emploi, j'ai mentionné dans mes notes que le ministère de la Santé de l'Ontario a introduit un système de programmes essentiels dans les



## [Texte]

Ontario; and, in order to work in health units in Ontario and to meet the minimum requirements as set down by the Ministry of Health, again, you must have a BScN, which again is retraining, re-educating, upgrading of the post-RN graduate.

The other area in which the job market is expanding—again, probably uniquely in Ontario—is in the home care programs. These are now across Ontario and the chronic home care component has now been added to most of the acute care programs already established in the province. Again they are going to require additional staff and again to work in these kinds of jobs requires a BScN.

If you refer to my typewritten notes, which I think you have, I have summarized the problem areas as I see them. In relation to the solutions, they are relatively easy to say but much more difficult, probably, to implement. Of course, the primary one is funding. Without increased funding we are going to be scrambling and scrambling and scrambling and I do not know when the scramble will stop.

The second solution to most of our problems would be an ability to attract and retain qualified faculty. This is a real problem with us which I have already spoken to and will not repeat.

The third solution would be parallel to attracting and retaining qualified faculty because this in turn would lead to a reduction in student-faculty workload ratios.

Perhaps unique to Lakehead is the fact that more and more professional schools are competing for the same clinical areas. We are not alone there and it is becoming more and more difficult for us to have the clinical area of choice for our students, which we must have, of course. You would not want a recently graduated nurse looking after you if you were ill in the hospital if she had only had two weeks' experience in a hospital, for instance.

In order to get this clinical experience, we have to go farther and farther afield, which again leads into this attracting and retaining of faculty. In order to send a student 200 miles away to a clinical area which is available and attractive and has all the facilities that our students would require, we have to send someone from faculty with them. If you have a faculty of nine and you send one faculty to Sault Ste. Marie and one faculty to Kenora, you suddenly have seven people on campus, which is not a large faculty and creates all kinds of difficulties.

The last thing that I would like to mention, which again I have addressed in my written comments to you, is that increasingly we are being asked to—and are more than willing to—become involved in research in both Thunder Bay and in northwestern Ontario. Again, with the size of faculty we have and the great difficulty we have in attracting and retaining qualified faculty, this is exceedingly difficult. So the solution lies in your hands: money—more.

Thank you.

## [Traduction]

unités sanitaires de la province; et que pour pouvoir y travailler et répondre aux exigences de base fixées par ce Ministère, il faut que vous soyez titulaire d'un BScN, ce qui signifie encore une fois que l'infirmière qualifiée devra aller suivre des cours de recyclage et de perfectionnement.

L'autre domaine dans lequel le marché de l'emploi est en pleine expansion, et ceci est probablement particulier à l'Ontario, est celui des programmes de soins à domicile. Ils existent maintenant dans toute la province et les soins à domicile pour les malades chroniques sont maintenant venus compléter la plupart des programmes de soins pour les maladies aiguës qui existaient déjà. Il va donc de nouveau falloir du personnel supplémentaire qui devra lui aussi être titulaire d'un BScN.

Si vous vous reportez à mes notes dactylographiées, que vous avez je crois devant vous, vous verrez que j'ai présenté un résumé des secteurs qui me paraissent poser des problèmes. Pour ce qui est des solutions, il n'est pas difficile d'en proposer, mais il est plus ardu de les réaliser. Sans aide financière supplémentaire, cela va être la panique et je n'en vois pas la fin.

La seconde solution à la plupart de nos problèmes serait de pouvoir attirer et conserver des professeurs qualifiés. C'est un problème très réel dont j'ai déjà parlé et sur lequel je ne reviendrai pas.

La troisième solution serait parallèle à la précédente car il s'agirait en effet de réduire le rapport étudiants-professeurs.

Ce qui est peut-être particulier à Lakehead c'est que de plus en plus d'écoles professionnelles concourent pour les mêmes secteurs cliniques. Nous ne sommes pas les seuls dans ce cas et nous avons de plus en plus de difficulté à disposer du secteur clinique de choix pour nos étudiants, et pourtant nous en avons absolument besoin. Vous n'aimeriez pas qu'une infirmière récemment diplômée s'occupe de vous à l'hôpital si elle n'avait que deux semaines d'expérience, par exemple.

Pour acquérir cette expérience clinique, nous sommes obligés d'aller chercher de plus en plus loin, ce qui nous ramène encore au corps professoral et à la manière de l'attirer et de le retenir. Pour envoyer un étudiant travailler à 200 milles d'ici dans un secteur clinique disponible, attrayant et offrant tout ce dont nos étudiants ont besoin, nous sommes obligés de le faire accompagner par un de nos professeurs. Si votre corps enseignant comprend neuf membres et que vous en envoyez un à Sault Sainte-Marie et un autre à Kenora, vous vous retrouvez avec sept professeurs; ce n'est pas beaucoup et cela crée toutes sortes de difficultés.

Je voudrais, pour terminer, aborder une question que j'ai également discutée dans mes notes écrites. Il s'agit du fait que, de plus en plus, on nous demande, et nous sommes tout prêts à le faire, de participer à la recherche qui se fait à Thunder Bay et dans le Nord-Ouest de l'Ontario. Encore une fois, vu l'importance de notre corps professoral et des difficultés que nous avons pour attirer et retenir des professeurs qualifiés, cela pose bien des problèmes. La solution est donc entre vos mains: c'est de l'argent qu'il nous faut, plus d'argent.

Merci.



## [Text]

**The Chairman:** Thank you very much. I am going to have to keep a fairly tight rein on the questions and answers because we have two more sets of witnesses and we have a plane to catch at the end of the afternoon. We are on our way to Edmonton so we do not have the same latitude that we might have had this morning. So I will try to be disciplined and I hope maybe you will be too.

• 1440

My first question is collectively to the three people from the professional schools: Is there a shortage of potential students with the necessary qualities to succeed? I will start with Professor McWhirter.

**Ms. McWhirter:** In our case, definitely no. Although the number of students graduating from grade 13 is definitely on the decline, we have a sort of concomitant or a parallel increase in the number of post-RNs coming into the school. Certainly for the foreseeable future I do not see a decline, I see an increase in the number of students coming in, but from the post-RN.

**The Chairman:** All right. What about forestry?

**Mr. Kayll:** The situation with the forestry schools is that we went through, more or less generally across the country as a whole, a burgeoning enrolment which almost overwhelmed the systems for a while. There has been a decline in the last few years from the peaks which is sometimes pointed to as being indications of a reducing real enrolment.

I do not believe that is the case though. Our situation right now is that we are still able to fill all of the positions which our limited enrolment allows in each new year of enrolment, although I must say that the academic prowess of the students is not all that we would like it to be, but they are still meeting our sort of cutoff point. I do not think we are going to have shortages if it is perceived down the line that there is a need for the graduating forester at whatever level it would be.

**The Chairman:** Dr. Locker.

**Mr. Locker:** I would say there is no difficulty at the present time, but I would not give you an estimate as to what percentage additional students might venture to take engineering in the future if the capacity were increased.

**The Chairman:** If I could go back to Dr. Rosehart.

We have three professional faculties here and all identified difficulty in recruiting academic faculty. Is that general throughout your university? For some of the arts and science type programs are you having the same difficulty?

**Mr. Rosehart:** I think the situation is more obvious with professional faculties, but it is there to some extent in some of the science areas. In computer science as a program in the university we have had difficulty obtaining faculty, also social work which is another professional area. But even in I believe it was sociology this past year there was considerable difficulty in obtaining a qualified Canadian for a faculty appointment. I think Dr. Locker mentioned that there will be this era of

## [Translation]

**Le président:** Merci beaucoup. Il va falloir que je restreigne le temps consacré aux questions et aux réponses car nous avons encore deux groupes de témoins à entendre et un avion à prendre à la fin de l'après-midi. Nous nous rendons à Edmonton et nous n'avons donc pas autant de latitude que ce matin. Je vais essayer de faire preuve de discipline et j'espère que vous en ferez autant.

Ma première question s'adresse à vous trois collectivement: y a-t-il une pénurie d'étudiants en puissance ayant les qualités nécessaires pour réussir? Je commencerai par M<sup>me</sup> McWhirter.

**Mme McWhirter:** Dans notre cas, absolument pas. Bien que le nombre des élèves qui sortent de 13<sup>e</sup> année soit nettement en déclin, nous avons une augmentation parallèle du nombre des infirmières qualifiées qui viennent poursuivre leurs études chez nous. Dans un avenir prévisible, je ne vois vraiment pas de baisse, je vois au contraire une augmentation du nombre des étudiants que nous accueillons, mais ce sera dû aux infirmières.

**Le président:** Très bien. Et dans les sciences forestières?

**M. Kayll:** Dans nos écoles, il y a eu, pratiquement dans l'ensemble du pays, une recrudescence des inscriptions qui a presque sursaturé le système pendant un certain temps. Les chiffres ont cependant baissé au cours de ces dernières années et certains y voient un signe de déclin du nombre des inscriptions effectif.

Je ne crois cependant pas que ce soit le cas. Nous réussissons encore actuellement à pourvoir toutes les places que nous pouvons offrir chaque année, et dont le nombre est limité. Je dois d'ailleurs dire que les prouesses universitaires des étudiants ne sont pas tout à fait ce que nous attendons d'eux, mais ils réussissent tout de même à respecter nos critères minimum. Je ne pense pas que nous ayons à craindre une pénurie quelconque si l'on se rend compte que l'on va avoir plus tard besoin de forestiers diplômés, à quelque niveau que cela soit.

**Le président:** M. Locker.

**M. Locker:** Nous n'avons aucune difficulté pour le moment, mais je ne me risquerais pas à vous dire quel serait le pourcentage supplémentaire d'étudiants qui entreprendraient des études de génie si on augmentait la capacité d'accueil.

**Le président:** J'aimerais maintenant revenir à M. Rosehart.

Nous avons ici trois représentants de l'enseignement professionnel qui ont tous trois déclaré qu'il était difficile de recruter des professeurs dans leur domaine. S'agit-il là d'une situation généralisée dans vos universités? Avez-vous les mêmes problèmes avec certains de vos programmes d'art et de sciences?

**M. Rosehart:** Je crois que la situation est plus criante dans les secteurs professionnels, mais elle existe aussi jusqu'à un certain point dans le domaine scientifique. Nous avons des difficultés à recruter des enseignants dans le secteur de l'informatique ainsi que du service social. Mais je crois que même en sociologie, l'an dernier, on a eu beaucoup de mal à trouver un professeur canadien qualifié. Je crois que M. Locker vous a dit que beaucoup de gens partiraient à la retraite au cours des 15

## [Texte]

retirements coming upon the universities in the next 15 years or so and I think things will become very difficult then.

If you look at the intake and the current graduate students in graduate programs in Canada; one, the numbers are down; and two, the actual percentage of Canadians in them is not very high. This makes recruiting faculty very, very difficult.

**The Chairman:** Did you wish to add to that, Mr. Locker?

**Mr. Locker:** I just wanted to complement what Dr. Rosehart said by stating that when I speak about the problems in engineering I am not relating solely to Lakehead University. I have just recently completed a study for the Committee of Ontario Deans of Engineering that deals in fact with resources in this particular province, and I am looking across the province when I make my statements.

**The Chairman:** I think you can look across Canada in relationship to engineering.

**Mr. Rosehart:** Just one other comment. One of the professional schools that is not represented here today is the School of Business. In each of the last three years we have hired about five or six new faculty in that school each year. Last year the dean at Laurier did a survey in early May and at that time there were something like 245 faculty vacancies in business in colleges and universities in Canada. There are about 18 to 20 PhD graduates in business in Canada at Canadian universities each year. It is a pretty competitive market.

• 1445

**The Chairman:** Dr. Rosehart, if I could just stay with you as the sort of general spokesman, are there differentiated federal responses which may be necessary for universities that you would put in your category of isolated? You indicated you felt you were the most isolated university in Canada, but there are other universities that are removed from the brain centres of the country. Are there special problems?

**Mr. Rosehart:** Our president has done his analysis with a map and he assures me that geographically by mileage, or kilometres, we are the most isolated university in Canada.

At the present time, and I know Jan here would like more money directly which you people are not in a position to give, our funding comes through the province by a fairly complex funding formula. I think in the past the federal government's visible role in university funding was in the area of research, both NSERC and the Social Sciences and Humanities Research Council of Canada. I know at the present time I made some mention of this debate that is going on about this \$1.4 billion in cost-sharing agreements which is up for negotiation. I think there may be appropriate areas that perhaps the federal government could steer that money a little more directly, that if it is going to be distributed by the provinces that it be distributed in specific areas, and you have identified national concern for manpower shortages. Either that or somehow

## [Traduction]

prochaines années je crois que les choses vont alors devenir vraiment très difficiles.

Si vous examinez le nombre des inscriptions et celui des étudiants d'études supérieures au Canada, actuellement, vous constatez que premièrement, les chiffres sont en baisse; et que deuxièmement, le pourcentage des Canadiens n'est pas très élevé. Ceci contribue donc à rendre très difficile le recrutement de professeurs.

**Le président:** Désirez-vous ajouter quelque chose là-dessus, M. Locker?

**M. Locker:** Je voulais simplement confirmer ce qu'a dit M. Rosehart en vous disant que lorsque je parle des problèmes dans le domaine du génie, je ne fais pas seulement allusion à l'université de Lakehead. Je viens de terminer une étude que j'ai faite pour la Comité des doyens de génie de l'Ontario, qui traite en fait des ressources de notre province, et je parle donc de l'ensemble de celles-ci quand je fais de telles déclarations.

**Le président:** Je crois que dans ce domaine, elles sont valables pour tout le Canada.

**M. Rosehart:** Un dernier mot. Une des écoles professionnelles qui n'est pas représentée ici aujourd'hui est l'École d'études des affaires. Au cours de chacune de ces trois dernières années nous avons recruté cinq ou six nouveaux professeurs dans cette école. L'an dernier le doyen de Laurier a fait une étude au début de mai qui a montré qu'il y avait alors environ 245 postes vacants dans les collèges et universités au Canada. Celles-ci produisent de 18 à 20 docteurs en gestion des entreprises chaque année. C'est un marché très concurrentiel.

**Le président:** M. Rosehart, je vous demanderai maintenant d'être le porte-parole de votre groupe. Serait-il nécessaire d'avoir des interventions gouvernementales ponctuelles en faveur des universités que vous considérez comme isolées? Vous nous avez dit que vous vous considériez comme l'université la plus isolée du Canada, mais il y en a d'autres qui sont éloignées des centres intellectuels de notre pays. Y a-t-il là des problèmes spéciaux?

**M. Rosehart:** Notre président est parvenu à cette conclusion après avoir étudié une carte et il m'assure que géographiquement en termes de milles ou de kilomètres, nous sommes l'université la plus isolée du Canada.

À l'heure actuelle, et je sais que Jan voudrait bien avoir tout de suite plus d'argent, ce que vous n'êtes pas en mesure de lui donner, nos subventions nous sont versées par le canal de la province conformément à une formule assez complexe. Je crois qu'auparavant la présence du gouvernement fédéral était visible dans le domaine du subventionnement de la recherche, grâce au NSERC et au Conseil de recherches en sciences humaines du Canada. Je sais que j'ai fait allusion au débat qui entoure actuellement la négociation des accords de partage des coûts qui portent sur un montant de 1,4 milliard de dollars. J'estime qu'il peut y avoir certains secteurs auxquels le gouvernement fédéral pourrait peut-être verser de l'argent de manière un peu plus directe, et que s'il doit être distribué par les provinces, qu'il le soit dans des secteurs déterminés; vous avez



*[Text]*

you replace that money with money distributed by the federal government. But I think you are going to have to broaden the mandate; it is not strictly a question of increasing research funding.

It gets down, as Dr. Locker mentioned in the case of engineering, into replacing equipment in undergraduate laboratories. That sort of thing in the past has been something that NSERC is just not that kind of vehicle. I suggest a more likely mechanism would be if you could negotiate with the provinces—and this statement applies to all the provinces, not just Ontario—perhaps on the basis of the outcome of your particular study, some directions to that funding. I am thinking specifically here in the case of forestry where you have literally every province in the federal government saying that they have to have more intensive forest management. If we are going to have that forest management, we should invest a little bit in the educational system that is going to produce the forest managers.

**The Chairman:** Let me just stay with you for another second. Influx of money obviously could go for equipment; it could go for base salaries; it could go for things like travel grants to enable the academic faculty in a place like Lakehead to more academic often participate, or more comfortably participate, in the wider academic community; or maybe something I have not thought of. Relative to that sense of isolation, rather than the university committee generally, which of those would you put in a priority kind of position to enable you to have a better shake at recruiting relative to something like U of T or UBC?

**Mr. Rosehart:** I am probably going to give you a very biased perspective from my side. In terms of these professional programs and in terms of creating a proper educational environment for them, sure we could use travel money and we could generally stand higher salaries to attract faculty, but I think we could stand buildings and equipment, and I think that would be the most fundamental need I see at the present time. There is literally no money coming out of the province for capital facilities. Everything, including the maintenance on this building, is coming out of operating funds. I think in the sixties there was great expansion of the capital facilities in universities and colleges in Ontario and we just barely have the maintenance money to keep it afloat at the present time.

• 1450

**The Chairman:** So you are saying that if that were increased, and say it was not done at U of T, relative to U of T, then, your faculty recruitment record would improve. Is that your bet?

**Mr. Rosehart:** I think again we are able to attract faculty. The type of person that goes to U of T probably would not be attracted here and we might not necessarily want to attract the kind of faculty that goes to the University of Toronto. We

*[Translation]*

d'autre part relevé les préoccupations qui règnent dans l'ensemble du pays en ce qui concerne le manque de main-d'œuvre. Ou bien vous procédez ainsi ou bien vous vous arrangez pour remplacer cet argent par de l'argent qui sera dispensé par le gouvernement fédéral. Mais je crois que vous allez être obligé d'élargir le mandat; il ne s'agit pas uniquement d'accroître les subventions à la recherche.

Dans le cas du génie, comme l'a dit M. Locker, cela se ramène à remplacer le matériel des laboratoires des études de premier cycle. Le NSERC n'est tout simplement pas fait pour régler ce genre de problème. Il me semble qu'il serait plus commode de pouvoir négocier avec les provinces... et je dis ceci pour toutes les provinces, pas seulement pour l'Ontario... l'orientation à donner à ces subventions, et cela pourrait peut-être s'appuyer sur les constatations de votre propre étude. Je pense ici en particulier aux études forestières à propos desquelles toutes les provinces, sans exception déclarent que l'on a besoin d'une gestion forestière plus intensive. Si nous voulons y parvenir, il va falloir investir un peu dans le système éducatif qui va former ces gestionnaires forestiers.

**Le président:** Arrêtons-nous là-dessus un instant. Un apport d'argent pourrait manifestement servir à acheter du matériel; il pourrait être aussi utilisé pour les salaires de base, ou encore pour des allocations de voyage qui permettraient aux professeurs d'une université comme celle de Lakehead de participer plus souvent, ou du moins dans de meilleures conditions de confort, aux activités de la communauté universitaire dans son ensemble; cet argent pourrait encore servir à je ne sais trop quoi d'autre. Compte tenu de votre sentiment d'isolement, laquelle de ces solutions vous paraîtrait-elle la meilleure pour vous faciliter le recrutement en comparaison d'une université comme celle de Toronto ou celle de Colombie-Britannique?

**M. Rosehart:** Mon point de vue est sans doute extrêmement partial. En ce qui concerne ces programmes professionnels et la création d'un environnement éducatif approprié, il est certain que des frais de voyage seraient les bienvenus et que des salaires plus élevés permettraient d'attirer des candidates, mais je crois qu'à l'heure actuelle, ce qu'il nous faudrait surtout, c'est construire de nouveaux bâtiments et acheter du matériel. La province ne nous donne pratiquement pas d'argent pour les dépenses d'investissement. Absolument tout, y compris l'entretien de cet édifice, est assuré grâce au fonds de fonctionnement. Je crois que dans les années 1960 les universités et collèges ontariens ont bénéficié d'importants investissements et aujourd'hui, nous avons tout juste assez d'argent pour nous tenir à flot.

**Le président:** Donc ce que vous dites, c'est que si on augmentait ces subventions, et que cela ne se fait pas par exemple au profit de l'université de Toronto, par rapport à celle-ci, il vous serait plus facile de recruter des professeurs. Est-ce là-dessus que vous pariez?

**M. Rosehart:** Je continue à penser que nous sommes capables d'attirer des gens. Le genre de personnes qui vont aller à l'université de Toronto ne seraient probablement pas tentées par Lakehead et nous ne serions pas nécessairement désireux



*[Texte]*

generally have a fair degree of freedom and entrepreneurial type environment in terms of program course development and we look for faculty that are going to do that. We are not looking for very narrow research specialists in a particular area. But I think once we get those faculty they have to have something to operate in and they have to have something to operate with.

I think we have the capability of getting the qualified students, although I would not be quite as optimistic as Jan and Jim with regard to that student population. That student population fluctuates greatly on what the students perceive the job market to be, not what the policymakers are saying the job market is but what their short-term experiences are.

I think my highest priority would be buildings and equipment.

**The Chairman:** Dr. Kayll is trying to get in on this.

**Mr. Kayll:** Yes, it was a concluding comment about whether things are good in the forestry or not. The reason for a forestry faculty at this university is because of its proximity to the forest, and that is a very strong point in our favour in attracting new faculty. As I said in my brief, I have only been here four months. It was one of the reasons I came here.

But one of the concerns I have that is associated with that is that our teaching laboratories are in the field. We have some fairly large tracts of land that have been deeded to us or are on a renewable lease arrangement with some of the local industries but we do not have funds to properly develop those areas as research, teaching and demonstration areas. It is an analogy I had not thought of before this instance but it is something like clinical training in that we need to have our students in the field. It is costing a great deal of money to move students around to get them into the field especially when they are classes of 90 which is our cutoff point for our first-year registration in the two programs. Every year we have 180 new students, and to transport them around, to get them into the field, it costs more than just bringing them to the university. Those kinds of facilities are the points that would enhance our recruitment capability if we could say that we have funds for the field work which all forestry faculties who are involved and all students who are involved say is a great plus of the program here.

**The Chairman:** Can I go back to Dr. Locker for a minute? Did you have an interjection to put?

**Mr. Locker:** I was just going to comment, although it is not a direct thing for Lakehead, that in order to be able to hire, they have to be available to hire, and therefore there has to be more in the graduate schools. And so you are thinking in terms of the fact that rather than engineering students having \$8,000

*[Traduction]*

d'attirer ce type de personnes. Nous avons en général une certaine liberté d'action et faisons preuve d'un certain individualisme dans l'établissement de nos programmes et nous recherchons donc le genre d'enseignants qui sont prêts à le faire. Nous ne sommes pas en quête de chercheurs spécialisés dans des domaines très étroits. Mais il n'en demeure pas moins qu'une fois recrutés ces professeurs, il faut qu'ils aient un cadre dans lequel travailler et quelque chose avec quoi travailler.

Je crois que nous sommes capables de recruter des étudiants qualifiés, encore que je ne sois pas tout à fait aussi optimiste que Jan et Jim en ce qui concerne la population étudiante. Cette population fluctue énormément en fonction de l'idée que se font les étudiants du marché, d'après leurs expériences à court terme, et non en fonction de ce que disent les responsables des politiques.

Je crois que je donnerai la priorité absolue à la construction et à l'équipement.

**Le président:** M. Kayll voudrait dire quelque chose là-dessus.

**M. Kayll:** Oui, je voulais simplement conclure en vous disant comment vont les choses dans le domaine forestier. La raison de l'existence d'une faculté d'études forestières dans cette université tient à sa proximité de la forêt et cela est un facteur déterminant lorsqu'il s'agit d'attirer de nouveaux professeurs. Comme je l'ai dit dans mon mémoire, je ne suis ici que depuis quatre mois, et c'est une des raisons pour lesquelles je suis venu ici.

Mais une des choses qui me préoccupe sur ce point c'est que nos laboratoires se trouvent sur le terrain. Nous avons des terrains assez importants qui nous ont été légués ou qui nous sont loués grâce à un bail renouvelable qui nous a été accordé par certaines industries locales mais nous n'avons pas les fonds nécessaires pour les développer comme il le faut et en faire des zones de recherche, d'enseignement et de démonstration. Je n'y avais pas pensé auparavant mais il y a là un parallèle avec la formation clinique en ce sens que nous aussi avons besoin que nos étudiants travaillent sur le terrain. Leurs déplacements nous coûtent beaucoup d'argent, en particulier lorsque nous avons affaire à des classes de 90 étudiants ce qui représente, le chiffre maximum des admissions en première année dans nos deux programmes. Chaque année nous accueillons 180 nouveaux étudiants, et assurer leur transport, les amener sur le terrain, coûte plus cher que de les faire venir à l'université. Voilà les moyens dont nous avons besoin et qui permettraient d'améliorer notre recrutement si nous pouvions seulement dire que nous avons des fonds pour le travail sur le terrain que toutes les facultés d'études forestières et tous les étudiants qui y participent considèrent comme un élément très positif de notre programme.

**Le président:** Puis-je revenir un instant à M. Locker?

**M. Locker:** J'allais simplement dire que, bien que cela ne concerne pas directement Lakehead, pour pouvoir recruter des enseignants, il faut qu'il en existe, et il faut donc qu'il y ait plus d'étudiants du troisième cycle. Cela veut donc dire qu'au lieu d'avoir des étudiants de génie qui ont \$8000 ou \$9000

[Text]

to \$9,000 to live on in the graduate program versus the \$23,000 to \$24,000 that he can make working, he is going to have to have \$16,000 to \$17,000 sitting in his pocket if you are going to attract him today. If they are not there, we cannot hire them regardless of what we have.

**The Chairman:** The committee is going to have to deal with engineering and with nursing. We have had a lot of testimony and it is roughly of the same kind.

Dr. Locker, we had testimony last week from one of the Quebec institutions who claim to be the only degree-granting program in Canada in engineering technology. I looked at the fact that you are taking technology graduates, diploma graduates and giving them degrees. Is that . . .

**Mr. Locker:** No, it is not the same story. You are talking a bachelor of technology.

**The Chairman:** In civil or mechanical engineering.

• 1455

**Mr. Locker:** Let me clarify. We take in a graduate engineering technologist. When he leaves he is an engineer; not a bachelor of technology but a bachelor of engineering in an accredited program. So, our graduate is no different than one from the universities of Toronto, Ottawa, Alberta, or Calgary.

**The Chairman:** That is the way your brief reads.

**Mr. Locker:** But they are wrong in the fact that they are the only one. Ryerson, as well, has a bachelor of technology program.

**The Chairman:** My question was, as a new and innovative university, have you considered a Bachelor of technology type program?

**Mr. Locker:** No, and from my point of view we would not.

**The Chairman:** Can you tell me why?

**Mr. Locker:** Basically speaking, the three-year program in Ontario or two-year elsewhere in that provides the technologist to industry serves, as far as I am concerned, a particular need. The next step is the engineering degree. The different types of degrees that fall in between, I do not perceive the need for them. They have a variety of these things in the United States and it has, in fact, I believe probably put more confusion into the workplace than anything else.

**The Chairman:** Dr. Rosehart.

**Mr. Rosehart:** I would just like to comment on that also. I think one of the difficulties is not so much the question of the viability of that particular kind of program. Ryerson has one. BCIT in Vancouver are going in that direction and I think there is some indication Cape Breton College as well. The real problem is their acceptance and what role they would have in the workplace.

[Translation]

pour faire des études supérieures, au lieu des \$23000 à \$24000 qu'ils pourraient gagner, il faudra qu'il ait \$16000 ou \$17000 en poche pour que vous puissiez espérer l'attirer aujourd'hui. Si ces étudiants n'existent pas, impossible de les engager,

**Le président:** Le Comité va devoir se pencher sur le problème de l'enseignement du génie et des études infirmières. Nous avons recueilli des témoignages très nombreux et ils aboutissent presque tous aux mêmes conclusions.

M. Locker, nous avons entendu la semaine dernière le témoignage d'un des établissements d'enseignement québécois qui prétend offrir le seul cours au Canada qui soit couronné par un grade universitaire dans le domaine des techniques du génie. J'ai noté que vous prenez chez vous des titulaires de diplôme en technologie et que vous leur donnez des grades universitaires. Est-ce que . . .

**M. Locker:** Non ce n'est pas la même chose. Vous parlez d'un baccalauréat en technologie.

**Le président:** En génie civil ou en génie mécanique.

**M. Locker:** Permettez-moi de vous expliquer. Nous prenons chez nous quelqu'un qui a un diplôme en techniques du génie. Quand il nous quitte c'est un ingénieur; pas quelqu'un qui a un baccalauréat en technologie mais quelqu'un qui a un baccalauréat en génie d'une programme accrédité. Notre diplômé n'a donc rien à envier à ceux des universités de Toronto, d'Ottawa, de l'Alberta ou de Calgary.

**Le président:** C'est bien ce que vous dites dans votre mémoire.

**M. Locker:** Mais cet établissement d'enseignement québécois se trompe en pensant qu'il est le seul. Ryerson offre également un baccalauréat en technologie.

**Le président:** Ma question était la suivante: en tant qu'université nouvelle et en quête d'innovations, avez-vous songé à établir un programme du genre baccalauréat en technologie?

**M. Locker:** Non, et à mon avis, nous ne devrions pas le faire.

**Le président:** Pourquoi?

**M. Locker:** Fondamentalement, le programme ontarien de trois ans et le programme de deux ans ailleurs au Canada qui fournit des techniciens à l'industrie sert, à mon avis, un besoin particulier. L'étape suivante est le diplôme d'ingénieur. Entre les deux vous avez divers types de diplômes, et je n'en vois pas la nécessité. Il y en a tout un tas aux États-Unis, et je crois que cela a causé, plus que tout autre chose, beaucoup de confusion sur le marché du travail.

**Le président:** M. Rosehart.

**M. Rosehart:** J'aimerais également dire quelques mots là-dessus. Je ne crois pas que la difficulté tienne tellement à la viabilité de ce genre de programme. Ryerson en offre un. Le BCIT à Vancouver s'oriente dans cette direction et je crois que le collège de Cap-Breton a l'intention d'en faire autant. Le vrai problème est de les faire accepter et de déterminer le rôle qu'ils auraient sur le marché du travail.

## [Texte]

I think in the mid-sixties and beyond companies and organizations are becoming comfortable with the role of a technologist and the definition of a technologist, and technologists now have provincial associations and certified programs across the country. The engineering fraternity, through the Canadian Council of Professional Engineer accredit across the country. The "Bachelor of Technology" is in some no-man's land in the centre. They are not able to be accredited as engineers but yet they are "more than a technologist". Dr. Locker and I both have encouraged organizations, institutions, to go very carefully in that direction because it seems you should saw off at the technologist level a very well-defined role or the engineer.

**The Chairman:** I have a million other questions but I am going to ask one last one and then I think we have to move on, and I am sorry for that. In engineering and nursing, and I am not sure about forestry, if all of those people who were trained were still practising and are in the labour force age group, then I do not think we would have the sense of critical shortage. But in those two professions there is a high turnover, a high leakage, of trained people. In the case of engineering more into administration management, and in the case of nursing they tend to leave the profession. I am wondering if you have any advice to us about policy responses to that kind of leakage in the future. Can we start with professor McWhirter?

**Ms. McWhirter:** That was something that I addressed in my written comments and spoke rather superficially to in my spoken comments. I compiled the presentation for you back in March, I think, but during probably the past eight or nine weeks I have been approached by three quite large health units who have asked if I would mount a retraining program during the summer. It seems to be now that not only is the nursing job market expanding but the salaries are becoming very competitive with other fields. It is almost reaching the point where someone cannot afford to stay in retirement. So, they are starting to appear on the scene and want to go back to school for upgrading, retraining and their degree. And this again is where a lot of our potential student population will come from. It is happening now.

**The Chairman:** It is wage related, at least in a major policy sense.

• 1500

**Ms. McWhirter:** I think it is a combination of wage-related factors, the expanding job market—the jobs are there now, which they were not, and they are going to be there for a good many years—and our probably being over the hump of the mini baby boom: those kids are now in school all day and mothers are available to go back into the workforce and it pays them to go back now.

## [Traduction]

Je crois que depuis le milieu des années 1960 les entreprises et organismes ont appris à se familiariser avec le rôle d'un technologue et la définition donnée à ce titre. Les technologues ou techniciens supérieurs ont maintenant des associations provinciales et des programmes certifiés dans tout le pays. La communauté des ingénieurs, par le biais du Canadian Council of Professional Engineers accorde des accréditations dans tout le pays. Mais le «baccalauréat en technologie» se trouve dans une sorte de no-man's land. Ces titulaires ne peuvent pas se faire accréditer comme ingénieurs et pourtant ils sont «plus qu'un technicien supérieur». M. Locker et moi-même avons encouragé les organismes et les établissements d'enseignement à avancer très prudemment dans cette direction car on risque alors d'amputer l'ingénieur d'une de ses rôles les plus clairement définis en plaçant une cloison au niveau du technicien supérieur.

**Le président:** J'aurais une foule d'autres questions à vous poser mais je vais me contenter d'une dernière, après quoi, il nous faudra poursuivre, et je le regrette. En ce qui concerne le génie, et les études infirmières... je n'en suis pas certain pour les études forestières... si tous les gens qui ont reçu une formation appartenaient encore à la population active, je ne crois pas que nous aurions ce sentiment qu'il existe une grave pénurie de gens compétents. Mais dans ces deux professions il y a un taux important de renouvellement, et on perd beaucoup de gens. Dans le cas du génie, beaucoup deviennent des administrateurs, quant aux infirmières, elles tendent à abandonner la profession. Je me demande si vous avez des conseils à nous donner sur les politiques à adopter pour enrayer cette hémorragie. Commençons, si vous le voulez bien, par M<sup>me</sup> McWhirter.

**Mme McWhirter:** J'ai abordé ce sujet dans mes commentaires écrits et j'en ai parlé assez superficiellement tout à l'heure. Je crois que c'est en mars dernier que j'ai préparé ce document, mais au cours de ces huit ou neuf dernières semaines j'ai été approchée par trois importantes unités sanitaires qui m'ont demandé d'organiser un programme de recyclage pendant l'été. Il me semble que les perspectives d'emploi deviennent beaucoup plus nombreuses pour les infirmières et que leurs salaires sont maintenant concurrentiels. On est presque arrivé au point où on ne peut plus se permettre de rester inactif. Elles commencent donc à faire leur réapparition et veulent retourner suivre des cours de recyclage et de perfectionnement et obtenir leurs diplômes. C'est de là que va venir une bonne partie de nos étudiants.

**Le président:** Ce phénomène est lié au salaire, du moins en termes très généraux.

**Mme McWhirter:** Je crois qu'il s'agit d'une combinaison de facteurs liés aux salaires, du dynamisme du marché de l'emploi... il y a maintenant des emplois alors qu'il n'y en avait pas auparavant, et il va y en avoir pendant un bon nombre d'années... et probablement du fait que nous avons dépassé la crête de l'explosion démographique: tous ces enfants passent maintenant leurs journées à l'école et leurs mères peuvent



[Text]

**The Chairman:** Okay. Dr. Locker.

**Mr. Locker:** Regarding the leakage to management that you speak about, I do not believe I can quite agree that that is leakage; I think that is a necessity, that in much of Canadian industry the types of people and expertise they require in many management positions require an engineering expertise or at least the engineering discipline and capability of solving problems. So, although we may in fact have, as you called it, leakage, some of it developing due to dollars and cents, that is, salaries being higher in management positions and therefore people gravitating in that particular direction, I believe also there is a very strong need for engineers in those positions.

**The Chairman:** Dr. Kayll.

**Mr. Kayll:** To take the severest view of that leakage syndrome, I would qualify for it, I suppose, in not being out in the field practising forestry as one would assume it should be done.

I do not know what the numbers are; there are not that many foresters in Canada: we are perhaps looking at only 4,500 or 5,000 who are in the workforce across the whole of the country who are professionally trained. Unfortunately, only a small percentage of these are actually able to be in the field practising the implementation of management goals and objectives—the tacticians, if you like, as opposed to the strategists working in the office and trying to determine what needs to be done rather than how to do it. I think those people are there and I think there is very little opportunity to reverse that situation.

The employment opportunity that I perceive coming for the next decade is to improve the proportion of those who are actually practising in the field. Some of the estimates that have been done by other agencies or groups have suggested that there should probably be a ratio of two in the field for one in a management function in the office. I am sure that it is just the opposite of that now and perhaps the ratio is even worse than that.

**The Chairman:** Maybe the record should show at this point that in your brief you give us some statistics which indicate that our current commitment at the academic level to the training of foresters could do not better than produce about half of what we will need in the decade ahead. In fact, you leave me, in your written brief, with some sense of crisis: if we do not move quickly and move hard, the rest of the world is going to leave us behind in terms of forestry management. Is that a fair summary?

**Mr. Kayll:** That is a fair summary. There have been people to argue about the numbers and to take exception to the underlying rationale for how intensive the management should be, or to ask whether we would not be doing our job properly if you went out and did not see a forester behind every tree.

The fact, nonetheless, remains that, even if one were to discount the most optimistic numbers and say, all right, maybe it is only 50 per cent of the projected increase that might be

[Translation]

recommencer à travailler, dans des emplois qui sont d'ailleurs payants.

**Le président:** Très bien. M. Locker.

**M. Locker:** En ce qui concerne l'hémorragie au profit de la gestion dont vous parliez tout à l'heure, je ne pense que ce soit vraiment là le cas; je pense qu'il s'agit d'une nécessité, que dans une bonne partie de l'industrie canadienne les types de personnes et l'expertise dont ils ont besoin dans de nombreux postes de gestion exigent des compétences dans le domaine du génie ou du moins des connaissances et la capacité de résoudre les problèmes. Donc, bien que nous ayons peut-être affaire à une hémorragie, comme vous l'appellez, qui est en partie due à une simple question de gros sous, à savoir, que les salaires sont plus élevés aux postes de gestion et que les gens tendent donc à graviter vers eux, je demeure convaincu qu'on a beaucoup besoin d'ingénieurs dans ces postes.

**Le président:** M. Kayll.

**M. Kayll:** Pour prendre le point de vue le plus sévère à l'égard de ce syndrome d'hémorragie, je crois qu'il s'applique à moi, dans la mesure où je ne suis pas sur le terrain à pratiquer mon métier comme on peut penser que cela devrait se faire.

Je ne connais pas les chiffres; il y a tout au plus 4 500 à 5 000 forestiers qui ont reçu une formation professionnelle et qui travaillent dans notre pays. Malheureusement, un faible pourcentage d'entre eux seulement peut aller sur le terrain pour mettre en pratique les buts et objectifs de la gestion, et y jouer le rôle de tacticiens, si vous voulez, par opposition aux stratèges qui travaillent dans les bureaux et s'efforcent de déterminer ce qui doit être fait au lieu de la manière de le faire. Je crois que c'est qu'ils se trouvent et il y a peu de chances de pouvoir inverser la situation.

A mon avis, les perspectives d'emploi qui s'offriront au cours de la prochaine décennie se caractériseront par une proportion plus élevée de ceux qui travaillent effectivement sur le terrain. Certaines des prévisions établies par d'autres organismes ou groupes indiquent que cette proportion sera probablement de l'ordre de deux personnes sur le terrain contre une au bureau, occupant un poste de gestion. Je suis certain que c'est exactement l'inverse en ce moment où que la proportion est même encore pire.

**Le président:** Le procès-verbal devrait peut-être indiquer que les mesures que nous avons prises à l'échelon universitaire pour former des forestiers ont tout au plus permis de satisfaire à la moitié des besoins que nous connaissons au cours de la prochaine décennie. En fait, la lecture de votre mémoire me laisse avec l'impression qu'une crise nous menace: si nous n'agissons pas vite et vigoureusement, le reste du monde va nous laisser dans son sillage en ce qui concerne la gestion forestière. Cette façon de résumer les choses vous paraît-elle juste?

**M. Kayll:** Elle l'est. Bien sûr, il y a des gens qui mettent ces chiffres en doute et qui ne sont pas d'accord avec notre raisonnement en faveur d'une gestion intensive, ou encore qui demandent si nous ne ferions pas notre travail correctement si on ne trouvait pas un forestier planté derrière chaque arbre.

Le fait demeure, cependant, que même si l'on rejetait les chiffres les plus optimistes et que l'on disait, bon, on a peut-être seulement besoin de 50 p. 100 du chiffre prévu, nous

## [Texte]

required, we still will be unable to meet that demand. Yes, the future is now insofar as the forestry sector is concerned.

**The Chairman:** I thought your words, that we must move from a mining mentality to a crop or farming mentality, were particularly graphic.

**Mr. Kayll:** Our real problem there, of course, is the long rotation period: you can make mistakes and nobody will see them for quite a number of years. We have to intensively manage that forest and that starts off with the protection right to begin with.

• 1505

**The Chairman:** Dr. Rosehart.

**Mr. Rosehart:** I just have a comment about the nursing situation. We did not mention, I believe, in the brief any attempts at supply-side control. I think at the present time there is quite a shortage of registered nurses in the country, in particular in Ontario. You look at these things in the professional areas, generally, in terms of cycles. Back in the mid-1970s there was a surplus; then the provincial government came in and exercised some supply-side control for a period of two or three years and at the same time there was considerable leakage of graduates outside of Canada to the United States. When you put that all together, at the present time we are facing a chronic shortage.

In the last two years, enrollments in Ontario programs have gone up again, so that two or three years down the road it will probably be in balance.

**The Chairman:** There is no projective information for students. They tend to read current newspapers or watch current television and anytime we have a supply-side imbalance that immediately has an effect, particularly on university enrolments in professions, and then your demand-side problem comes four or five years down the road.

**Mr. Rosehart:** That is right. Their feedback is maybe as little as a week or two and they will change their minds from one direction to another.

On this theme, there has been considerable discussion about engineering shortages for the 1980s and 1990s, especially with regard to these large megaprojects in Alberta; yet there was a document—I cannot identify it—that came out of a federal agency a couple of months ago which was aimed at high school students to show them in fact where the growth areas, in both the positive and negative sense, were going to be in the future, and I think at the most for engineering it indicated something like limited growth or moderate growth. I question very much whether that document was in tune with the policy theme of the country.

**The Chairman:** We saw how the oil war between the federal and provincial governments back in 1973-74 had an immediate impact on enrolment, which has been with us since the end of the 1970s in terms of a shortage of geologists and of engineers

## [Traduction]

serions encore incapables de faire face à cette demande. Oui, c'est aujourd'hui que commence l'avenir pour ce qui est du secteur forestier.

**Le président:** J'ai été particulièrement frappé par votre remarque, lorsque vous avez dit qu'il fallait abandonner une mentalité de mineur pour adopter une mentalité de cultivateur.

**M. Kayll:** Notre vrai problème, bien sûr, dans ce domaine, est celui de la longueur du renouvellement: vous pouvez commettre des erreurs et il faudra des années avant qu'on ne s'en aperçoive. Il faut que nous gérons cette forêt de manière intensive, et pour cela, il faut commencer par la protéger.

**Le président:** M. Rosehart.

**M. Rosehart:** Je voudrais dire un mot sur la situation des infirmières. Je ne crois pas que nous avons parlé dans notre mémoire des tentatives de contrôle du recrutement. Je crois qu'à l'heure actuelle il y a une pénurie assez marquée d'infirmières qualifiées dans notre pays, et en particulier en Ontario. Dans les secteurs professionnels, ces choses là se présentent de manière cyclique. Au milieu des années 1970 il y avait un surplus; le gouvernement provincial est alors intervenu et a exercé un contrôle du recrutement pendant deux ou trois ans alors qu'en même temps se produisait une hémorragie importante de diplômés qui quittaient le Canada pour les États-Unis. Quand vous réunissez tous ces facteurs, vous vous retrouvez avec une pénurie chronique.

Au cours de ces deux dernières années, les inscriptions aux programmes ontariens ont recommencé à augmenter, si bien que nous atteindrons probablement un équilibre d'ici deux ou trois ans.

**Le président:** Les étudiants ne sont pas renseignés sur les projections. Ils ont tendance à lire les journaux du jour ou à regarder les programmes de télévision du moment et chaque fois qu'il y a un déséquilibre de l'offre, il se fait immédiatement sentir, en particulier dans les inscriptions aux cours professionnels des universités, et vous vous retrouvez avec un problème de demande quatre ou cinq ans plus tard.

**M. Rosehart:** C'est exact. La portée de leur information ne dépasse pas une semaine ou deux et ils changent constamment d'avis.

Dans ce domaine, on a beaucoup parlé des pénuries dont souffriront les carrières de génie dans les années 1980 et 1990, en particulier dans le cas des projets géants de l'Alberta; et pourtant il y a eu un document—je ne peux pas l'identifier—publié par un organisme fédéral il y a environ deux mois, qui visait à montrer aux élèves de l'enseignement secondaire quels étaient les secteurs qui connaîtraient une expansion, aussi bien au sens négatif qu'au sens positif du terme, et je crois qu'il indiquait que celui du génie connaîtrait une croissance limitée ou modérée. Je doute beaucoup que ce document ait été conforme aux politiques poursuivies par notre pays.

**Le président:** Nous avons vu l'effet immédiat sur les inscriptions, de la guerre du pétrole entre le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux en 1973-1974. Depuis la fin de 1970, une de ces provinces connaît une pénurie très sérieuse de

## [Text]

relative to the petroleum industry in that one province. It has been quite acute. We have really lost time.

Mr. McRae, do you have a very brief question that it is necessary to get on the record?

**Mr. McRae:** Yes. I want to ask Dr. Kayll if he could select a very short bibliography on the tree supply situation in Ontario and if he could let us have that—particularly with respect to Ontario and New Brunswick because I do not think we fully understand that and I do not think our caucus members are getting that kind of information.

Not being a member of this committee, I am just at sufferance here today; but I would like to put it to you, as I did to Dr. Rosehart a few weeks ago, that we face a very massive fight in this country as to whether or not the federal government will continue funding these things. I particularly feel that any government that is trying to rebuild a nation is going to have to stay in these things and even develop them further, partly because I do not think the provinces would pick up the slack. We face very large provincial surpluses, very large federal deficits and an over-all government surplus for the time being and there has to be a shuffle.

If you are making your case, I think you have to make the case in terms of whether we are a nation or we are just a collection of provincial sovereignties.

Now, having said that, I wonder if you could just quickly, since time is short, give me some kind of an idea of what would happen if we did get out of it, perish the thought—in other words, if we got out of the \$1.4 billion or a good portion thereof.

**Mr. Rosehart:** I think a couple of things could happen. If you get out of the \$1.4 billion and do not replace it with other programs, my understanding is that that would have considerable impact on a couple of provinces. Ontario would be impacted, but somebody mentioned to me that in P.E.I. . . .

**The Chairman:** They would be devastated.

**Mr. Rosehart:** . . . all the funding for the University of P.E.I. comes from the federal budget. So that would have quite an impact there.

• 1510

I guess I would come back to my earlier statement that in fact to meet the sorts of challenges that I think your committee has been given across the country is to some extent going to require innovation in programming. From our perspective, it is definitely easier to do that in a smaller, newer institution.

In the case of forestry, we are closer to the woods, if you want to look at it that way, and we have the capability to develop a program, to get it in operation and to start—and I do not like my terminology—cranking out the product. We have several programs that we think are unique in turning out the kind of educated person that is going to fit with these

## [Translation]

géologues et d'ingénieurs dans l'industrie du pétrole. Nous avons vraiment perdu du temps.

M. McRae, avez-vous une brève question à faire apparaître au procès-verbal?

**M. McRae:** Oui. Je voudrais demander à M. Kayll de bien vouloir choisir une très courte bibliographie sur la situation de l'approvisionnement en arbres en Ontario et de nous la remettre. Je m'intéresse particulièrement à l'Ontario et au Nouveau-Brunswick car je ne pense pas que nous comprenions parfaitement la situation et que nos membres reçoivent ce genre d'informations.

N'étant pas membre de ce comité, je suis simplement autorisé à être ici aujourd'hui; mais je tiens à vous dire, comme je l'ai fait à M. Rosehart il y a quelques semaines, que nous avons un gros problème sur les bras, celui de savoir si le gouvernement fédéral continuera ou non à financer tout cela. J'estime personnellement que tout gouvernement qui s'efforce de reconstruire une nation est obligé de le faire et même de consentir un effort supplémentaire, entre autres choses, parce que, à mon avis, les provinces ne prendront pas la relève. Nous sommes confrontés à des surplus provinciaux très importants, des déficits fédéraux considérables et un surplus global pour le moment et une reventilation s'impose.

Si vous voulez prendre position là-dessus, il faut que vous le fassiez en partant du principe que nous sommes une nation ou au contraire, une simple collection de souverainetés provinciales.

Ceci dit, je me demande si vous pourriez nous donner très brièvement une idée de ce qui se passerait si nous mettions un terme à notre participation—à Dieu ne plaise—en d'autres termes, si nous essayons, au moins en grande partie, de nous dégager du versement de cette somme de \$1.4 milliard de dollars.

**M. Rosehart:** Je crois que deux choses se produiraient. Si vous ne versez pas cette somme et si vous ne la remplacez pas par d'autres programmes, j'estime que cela aurait un effet profond sur une ou deux provinces. L'Ontario en souffrirait, mais quelqu'un a parlé de l'Île-du-Prince-Édouard . . .

**Le président:** Ce serait un désastre pour elle.

**M. Rosehart:** . . . l'université de l'Île-du-Prince-Édouard est totalement financée sur le budget fédéral. L'impact serait donc considérable.

Je pense que je reviendrai à ce que j'ai dit tout à l'heure: pour faire face aux défis rencontrés par votre Comité un peu partout au Canada, il va falloir innover dans le domaine des programmes. A notre point de vue, il est manifestement plus facile de le faire dans un établissement moins ancien et plus petit.

Dans le cas des études forestières, on peut tenir compte du fait que nous sommes plus près de la forêt, et que nous sommes capables d'élaborer un programme, de le mettre en œuvre et de démarrer . . . et encore que je n'aime pas beaucoup ce terme . . . de vous sortir un produit. Nous offrons plusieurs programmes originaux qui permettent de former le genre de



## [Texte]

national goals—not just provincial: I think in the case of engineering we are filling a void in the country with that particular program.

However, the flip side of that is that being a small institution, we do not carry much political weight, with either a big or a small "p", and if a crunch comes on the university system in Ontario, it is going to be—and I hate to use the term "fringe"—the smaller institutions that do not have the collective vested interests that are going to suffer. To some extent we are already in that boat. I would like to see your committee coming out and identifying very clearly where you think these shortages are, in what particular areas, and coming up with recommendations which, if implemented, would see those students being able to be trained for those jobs.

But I think it involves a very complex series of federal-provincial negotiations because at the present time from our perspective—and our president has said this on numerous occasions—the provincial government has not been matching or has not been necessarily contributing its share in addition to the transfer of funds that are coming through from the federal government.

So we would like to see two things: One is more recognition by the province—and in fact tomorrow another chap and I are going to make a presentation to this committee in Toronto and our basic thrust there will be the unique role an institution like this has in the development of north-western Ontario. We have numerous programs we have not mentioned here today, numerous things where we are actually having a very definite positive impact on regional development, and I think the province should recognize that.

I also think, in the same vein, that if the federal government sees a particular need for foresters then you have the responsibility to design a funding system or your contribution to it so that you can direct those funds. I think you could be very critical of certain provincial governments and how in fact they have not kept up, if you like, their side of the deal.

**The Chairman:** Dr. Kayll.

**Mr. Kayll:** I would just like to ask for clarification on your request for that short bibliography. Was that on the trees?

**Mr. McRae:** On wood supply, the supply of trees, yes.

**Mr. Kayll:** All right.

**Mr. McRae:** This bibliography here I presume is on the supply of foresters and people. If there is a forester behind each tree, are there enough trees to go around? At what particular point do we arrive at that stage?

**Mr. Kayll:** The point here is whether or not trees vote, I suppose, on the situation.

**Mr. McRae:** Well, they may. If trees and dollars are equated, I think it may have a bearing on the vote.

## [Traduction]

personnes instruites parfaitement adaptés à ces objectifs nationaux, et pas seulement provinciaux: je crois que dans le cas du génie, notre programme comble une lacune au Canada.

Le revers de la médaille, c'est que comme nous sommes une petite université, nous n'avons pas beaucoup de poids sur la scène politique, avec ou sans un grand "p", et si les restrictions viennent frapper le système universitaire ontarien, ce sont les petits établissements, ceux que l'on baptise du vilain nom de «marginiaux», et qui n'ont pas d'intérêts collectifs acquis, qui vont en pâtir. Jusqu'à un certain point, nous sommes déjà dans cette situation. J'aimerais que votre Comité identifie très clairement ces pénuries, dans quels secteurs elles existent, et qu'il fasse des recommandations qui, si elles étaient mises en œuvre, permettraient aux étudiants de recevoir une formation dans ces domaines.

Mais je crois que cela implique une série très complexe de négociations fédérales-provinciales car à l'heure actuelle, à notre point de vue—et notre président l'a souvent répété—le gouvernement provincial n'a pas nécessairement versé sa part pour faire pendant au transfert de fonds provenant du gouvernement fédéral.

Nous voudrions donc voir deux choses: que la province accorde plus d'attention à la situation—en fait, demain un autre gars et moi-même allons faire une présentation devant ce Comité à Toronto et elle portera essentiellement sur le caractère unique du rôle qu'un établissement comme celui-ci peut avoir dans la mise en valeur du nord-ouest de l'Ontario. Nous avons beaucoup de programmes dont nous n'avons pas parlé aujourd'hui, beaucoup de domaines dans lesquels nous avons une influence très positive sur le développement régional, et j'estime que c'est quelque chose que la province devrait reconnaître.

Je pense également que si le gouvernement fédéral reconnaît que l'on a particulièrement besoin de forestiers, vous avez la responsabilité d'établir un système de subvention ou de participation qui vous permette de déterminer la destination de ces fonds. J'estime que vous devriez adopter une attitude très critique à l'égard de certains gouvernements provinciaux et du fait qu'ils n'ont, en quelque sorte, pas tenu leur part du marché.

**Le président:** M. Kayll.

**M. Kayll:** J'aimerais simplement vous demander quelques précisions sur votre demande de bibliographie. Est-ce qu'il s'agissait des arbres?

**M. McRae:** Oui, de l'approvisionnement en arbres.

**M. Kayll:** Très bien.

**M. McRae:** Cette bibliographie, je suppose, a trait à la fourniture de forestiers et de ressources humaines. Y a-t-il un forestier derrière chaque arbre, les arbres sont-ils en nombre suffisant? À quel moment arrive-t-on à ce stade?

**M. Kayll:** Je suppose que la question est de savoir si les arbres votent ou non.

**M. McRae:** Eh bien, ce n'est pas impossible, si l'on met les arbres et les dollars en parallèle, cela pourrait avoir un effet sur les votes.

[Text]

**Mr. Kayll:** You indicated you are not a member of the committee: do I send this material to you directly or to the Chairman of the committee?

**The Chairman:** I think to Mr. McRae. I do not think really that bibliography is of fundamental importance to the work of the committee.

**Mr. McRae:** I think it is. I would argue that it is because the pressure for more intensive forest management results from the fact that we have functioned for years on the basis that there are lots of trees. Now we think that is not the case.

Therefore, I think it has a very strong bearing on the work of the committee, but you could send it to both and then you can see what happens to it.

**Mr. Kayll:** Can I get your address later?

**Mr. McRae:** Just: House of Commons, Ottawa.

• 1515

**The Chairman:** Can I thank you very much for your testimony and again apologize for the fact that our time is not unlimited and indicate to you that you have opened the door to a consideration I did not have? There may be some need to deal in a policy sense with or to make some recommendations about the training responsibilities of post-secondary educational institutions that are clearly more national in scope. When I stop to think about it, there is one veterinary college on the prairies, for instance, that serves three provinces, basically, in its labour market area. Forestry being one of just six in a country that would serve a national need in a particular northern region, maybe we can differentiate a little and on that kind of basis come to some special recommendations that might make some sense.

So to that extent you have twigged my mind and hopefully, by putting it on the record, as the rest of our committee reads it their minds might move in that direction.

**Mr. Rosehart:** Right. Just to summarize and pick up on that: I think this unique diploma degree engineering program is another area in which we are unique in the country.

I guess the other thing I would come back to is this whole question of demography. We have potential for expansion in your particular province, in Saskatchewan and in B.C. In fact, those provinces may not necessarily have the population. We had a large percentage of our engineering class last year go to Alberta.

So in looking at this policy development for the nation, I think you may have to look at the whole nation and the provinces individually in terms of getting your objective. You may not just be able to say, all right, we will take Alberta and do something there—because the demographic base may not be there.

I would just like to say that, if we can supply you with any additional information or specific data, either later today or in the future, we would be most pleased to do so.

[Translation]

**M. Kayll:** Vous nous avez dit que vous n'étiez pas membre de ce Comité: dois-je envoyer ce document directement à vous ou au Président du Comité?

**Le président:** A M. McRae, je pense. Je ne pense pas que cette bibliographie revête une importance capitale pour les travaux du Comité.

**M. McRae:** Moi, je crois qu'elle l'a. En effet, les pressions exercées en faveur d'une gestion forestière plus intensive sont dues au fait que nous fonctionnons depuis des années avec l'idée qu'il y a beaucoup d'arbres. Mais maintenant, nous pensons que ce n'est pas le cas.

Cette question a donc beaucoup d'importance pour les travaux du Comité, mais de toute façon, vous pouvez nous l'envoyer à tous les deux et vous verrez ce qui en adviendra.

**M. Kayll:** Pourriez-vous me donner votre adresse tout à l'heure?

**M. McRae:** C'est simple. Chambre des communes, Ottawa.

**Le président:** Je vous remercie vivement de votre témoignage et je m'excuse encore d'être limité par le temps. Vous nous avez ouvert des perspectives auxquelles nous n'avions pas songé. Cela demandera peut-être l'établissement de politiques ou la présentation de recommandations sur les responsabilités en matière de formation et les établissements d'enseignement post-secondaire, qui ont manifestement une portée plus nationale. Lorsque j'y songe, il existe une école vétérinaire dans les Prairies, par exemple, qui sert les besoins de trois provinces. Le Centre d'études forestières n'étant qu'un des six qui servirait un besoin national dans une zone septentrionale déterminée, nous pourrions peut-être établir certaines différences et parvenir ainsi à faire des recommandations spécifiques qui se tiendraient.

Vous m'avez donc donné matière à réfléchir et comme tout ceci figurera au procès-verbal, le reste de notre Comité pourra le lire et j'espère que cela les amènera aussi à y réfléchir.

**M. Rosehart:** C'est exact. Pour nous résumer sur ce point, je dirai que ce programme de formation d'ingénieurs est un autre domaine où nous n'avons pas d'équivalent dans ce pays.

J'aimerais également revenir à la question de la démographie. Nous avons un grand potentiel d'expansion dans votre province, en Saskatchewan et en Colombie-Britannique. En fait, ces provinces n'ont pas nécessairement la population requise. Une grosse partie de nos étudiants de génie sont allés en Alberta l'an dernier.

Donc, en ce qui concerne l'établissement de politiques nationales, je crois qu'il vous faudra examiner la situation dans le pays tout entier ainsi que dans chaque province, individuellement, pour déterminer votre objectif. Vous ne pourrez pas vous contenter de dire, bon, nous allons prendre l'Alberta et y faire quelque chose, car la base démographique n'y est peut-être pas suffisante.

Je tiens à vous dire que si vous le désirez, nous pourrions vous fournir des renseignements additionnels ou des détails particuliers plus tard dans la journée ou ultérieurement.

[Texte]

**The Chairman:** Thank you very much. If on reflection after your testimony you think there is a piece of information we should have about some of those other creative programs, please self-initiate it. We can only ask the questions in the area in which we have enough knowledge to ask questions. You know the situation better.

One final comment: if you have not been in touch with your engineers lately, they are now applying to the U.S. consulate to move one step farther south. That is the current situation in the Province of Alberta and it is very real to those of us who live in Calgary.

**Mr. Rosehart:** Thank you very much.

**The Chairman:** All right. Thank you very much.

**Mr. Kayll:** Thank you indeed.

**The Chairman:** Mr. Bartholomew, Mr. Taylor and Mr. Murray—and any others you think might be helpful to us.

We started at 2 o'clock and you heard the original set of instructions so perhaps we could just proceed. It is my understanding that Mr. Taylor will open the door. Are there presentations from both Mr. Bartholomew and Mr. Murray?

**Mr. John Taylor (Personnel Supervisor, Woodlands Division, Great Lakes Forest Products):** Not officially.

**The Chairman:** All right. Mr. Taylor, feel free to proceed.

**Mr. Taylor:** Thank you very much, Mr. Chairman. We appreciate the opportunity to come and talk to you today. I believe that you have received copies of our written submission. In order to help you along with your schedule for the rest of the afternoon, we are not going to attempt at all to get into any detail. We would like to take the opportunity to briefly review what we have said and to emphasize that we have taken a little different approach, perhaps, to the whole question of skills training, particularly as it applies to Thunder Bay and northwestern Ontario. Following this very brief summary, if there are any questions that the committee would like to place before us, we would be more than happy to answer them.

• 1520

**The Chairman:** All right.

**Mr. Taylor:** I do not know what other industrial enterprises have made presentations to the committee, but by way of introduction we represent Great Lakes Forest Products Limited, which is certainly one of the largest employers in northwestern Ontario. We have two mill locations, at Thunder Bay and at Dryden, and our woodlands operations cover an extensive area in northwestern Ontario. In total we employ close to 6,000 people.

Our mill operations are modern and highly technical and have expanded a great deal over the past 15 years. Our woodlands operations, of course, have expanded at the same

[Traduction]

**Le président:** Merci beaucoup. Si, à la réflexion, vous estimez qu'il serait bon de nous fournir d'autres renseignements sur certains de ces programmes originaux, n'hésitez pas à le faire vous-même tout ce que nous pouvons faire, c'est poser des questions dans les domaines que nous connaissons suffisamment. Mais vous connaissez la situation mieux que nous.

Un dernier mot: si vous n'avez pas mis récemment été en contact avec nos ingénieurs, sachez qu'ils présentent maintenant des demandes de visa au consulat américain pour descendre un peu plus bas dans le Sud. Voilà ce qu'est la situation en Alberta et c'est là un problème très réel pour ceux d'entre nous qui habitent à Calgary.

**M. Rosehart:** Merci beaucoup.

**Le président:** Très bien. Merci beaucoup.

**M. Kayll:** Merci infiniment.

**Le président:** M. Bartholomew, M. Taylor et M. Murray, et tous ceux qui pourraient à votre avis vous être utiles.

La séance s'est ouverte à 14 heures et vous connaissez les règles à suivre, nous pouvons donc peut-être continuer directement. Je crois comprendre que c'est M. Taylor qui va ouvrir le feu. M. Bartholomew et M. Murray vont-ils également faire des présentations?

**M. John Taylor (chef du personnel, Division des forêts):** Pas officiellement.

**Le président:** Très bien, monsieur Taylor, veuillez commencer, je vous prie.

**M. Taylor:** Merci beaucoup, monsieur le président. Nous sommes heureux d'avoir la possibilité de parler devant vous aujourd'hui. Je pense que vous avez reçu des exemplaires de notre mémoire. Pour vous aider à respecter votre horaire de l'après-midi, nous n'allons pas du tout rentrer dans le détail. Nous voudrions simplement passer brièvement en revue ce que nous avons dit dans ce document et souligner le fait que nous avons abordé toute la question de la formation professionnelle sous un angle un peu différent, en particulier en ce qui concerne Thunder Bay et le Nord de l'Ontario. Après ce résumé très bref, nous serons heureux de répondre aux questions du Comité.

**Le président:** Très bien.

**M. Taylor:** Je ne sais pas quelles sont les entreprises industrielles qui ont déjà comparu devant vous, mais en guise d'introduction je vous dirai que nous représentons la société Great Lakes Forest Products Limited, qui est certainement un des plus gros employeurs du Nord de l'Ontario. Nous avons deux usines, une à Thunder Bay et l'autre à Dryden, et nos activités sur le terrain couvrent une large superficie dans le Nord de l'Ontario. Au total nous employons près de 6 000 personnes.

Nos usines sont modernes, de haute technicité et ont pris beaucoup d'importance au cours de ces 15 dernières années. Nos activités sur le terrain ont bien entendu évolué au même



[Text]

rate and are highly mechanized. So we have faced a lot of the skill shortages that we are addressing ourselves to today.

These shortages do not exist as of this moment, I think primarily because of the economic conditions, but we know they will come back. As I mentioned earlier, we believe that a great number of factors have led to the kinds of skill shortages and problems that we have all experienced over these past 10 years. As a result, we have not addressed ourselves to specific skill shortages, we have not used a great deal of statistical information in our brief. We have simply asked the committee to look at some of the other factors that we believe have probably contributed to the shortages and to the problems we have experienced more than any one specific skills training area.

We know that the federal government has made a number of changes in some of the programs in recent months to try to identify these problem areas, to try to circumvent them with rapid kinds of training to prepare people for new jobs. We suggest that this is a band-aid approach, that unless the other factors that we will just briefly mention are looked at, then all of the work that is going on will have the same result as has been experienced over the past five years.

I would like to point out that, recognizing the task force as a federal entity, our brief is comparatively simple and broad. I am sure that, if the provincial authorities with responsibility in the area of training—and particularly skills training—were here, we probably would have been prepared to spend a whole day and let them have it with both barrels because we feel there are a great many nitty-gritty details at that level that certainly require looking at.

We recognize that, being a federal entity, your input basically is financial and perhaps to provide some direction to the over-all training of people, whether it be in the skills training or at the professional level or whatever across Canada.

**The Chairman:** Could I just make a brief interjection at this point?

**Mr. Taylor:** Yes.

**The Chairman:** Our mandate is to report to Parliament on what should be done in Canada about the problem.

**Mr. Taylor:** That is right.

**The Chairman:** We are not representative of a ministry that is hamstrung by the jurisdictional relationship so our mandate, as we see it, may be a little broader than your thinking, that is all.

**Mr. Taylor:** I think if you will look at our brief we have covered many ministries and many areas of responsibility and that is exactly what we wanted to do.

[Translation]

rythme et sont également hautement mécanisées. Nous avons donc beaucoup eu à faire face à la pénurie de personnel qualifié que nous discutons aujourd'hui.

Cette pénurie n'existe pas actuellement, vraisemblablement surtout à cause de la situation économique; mais nous savons qu'elle reviendra. Comme je l'ai dit tout à l'heure, nous pensons que la pénurie de gens qualifiés et les problèmes dont nous avons tous soufferts au cours de ces dix dernières années sont dus à des facteurs très divers. Nous ne nous sommes donc pas attaqués au manque de personnel dans des domaines déterminés; nous n'avons pas utilisé beaucoup de données statistiques dans notre mémoire: nous avons simplement demandé au Comité d'examiner certains des autres facteurs qui, nous le pensons, ont probablement contribué à cette pénurie et aux problèmes que nous avons vécus, plus qu'à un domaine particulier de formation quel qu'il soit.

Nous savons que le gouvernement fédéral a apporté un certain nombre de changements aux programmes, au cours de ces derniers mois afin d'essayer d'identifier ces problèmes, de les tourner, en créant des cours de formation rapide afin de préparer les gens à de nouveaux emplois. A notre avis, cela revient à mettre un emplâtre sur une jambe de bois, et à moins que les autres facteurs que nous nous contenterons d'évoquer ne soient étudiés, tout le travail qui se fait actuellement ou se fera ultérieurement ne donnera pas plus de résultats qu'on n'a pu constater ces cinq dernières années.

Je tiens à souligner que nous reconnaissons votre Comité comme une entité fédérale, et que notre mémoire est relativement simple et général. Je suis certain que, si les autorités provinciales qui sont responsables de la formation, et en particulier de la formation professionnelle, se trouvaient ici, nous aurions probablement été prêts à passer ici le reste de la journée et à tirer sur eux à boulets rouges, car nous estimons qu'il y a une foule de petits détails à leur niveau qui ont besoin d'être examinés de très près.

Nous savons qu'en tant que Comité fédéral, vos recommandations auront surtout un caractère financier et porteront peut-être aussi sur les questions générales de formation, qu'il s'agisse de formation technique, professionnelle ou autre au Canada.

**Le président:** Pourrais-je faire une brève remarque?

**M. Taylor:** Oui.

**Le président:** Notre mandat est de rendre compte au Parlement de ceux que l'on doit faire au Canada pour résoudre ce problème.

**M. Taylor:** C'est exact.

**Le président:** Nous ne représentons pas un ministère empêtré dans toutes sortes de contraintes juridictionnelles, donc notre mandat, à nos yeux, est sans doute un peu plus large que vous semblez le penser, c'est tout.

**M. Taylor:** Lorsque vous examinerez notre mémoire vous verrez que nous avons parlé d'un grand nombre de ministères et de diverses zones de responsabilités. C'était exactement là notre intention.

I would briefly like to cover three or four areas that we feel require looking at by your committee relative to resolving

J'aimerais parler brièvement de trois ou quatre domaines qui nous paraissent mériter l'attention de votre Comité, et qui

## [Texte]

some of the problems that have existed and certainly that some of the other people have already mentioned. We did listen to some of the presentation made by the university and I am sure that you will recognize that we are going to say some of the very same things only perhaps in a little different light.

As I mentioned earlier, we are a large company and we cover a large area in northwestern Ontario. Many of our employees . . .

*Five-minute interruption in recording of evidence due to equipment failure*

• 1530

. . . ability to attract skilled people. They suffer from inadequate housing, inadequate municipal services, poor roads, poor hospital care, poor educational facilities. These are very general statements but these are the kinds of things that will attract people to live in these communities. When these things do not exist, people do not live there, we are unable to attract them to these places and we suffer very severe shortages.

We would like to talk about the employment of the native people. They represent a sizeable source of potential workers but utilization has been minimal. We believe they have a sincere desire to participate but, for cultural reasons, they prefer to live in their own communities. These communities have been studied to death. There have been make-work projects. None of these have helped them and none of them have helped us, and we have certainly not been successful in recognizing or implementing alternative approaches which would enable us to utilize these people.

We believe that the federal government, together with the provincial government, should look at policy and program changes that would enable industry and business to undertake greater responsibility for the design and provision of skills training where appropriate.

We believe that such changes should include provisions to facilitate and support training which would be mainly provided by industry and business rather than being provided through specialized institutions in urban centres. Too often the design of these programs and the utilization of training resources are designed with southern Ontario or the horseshoe triangle in mind. People forget that in this part of the country to attend trade school or to attend most kinds of in-class training, you are talking hundreds of kilometres. In southern Ontario and in the major urban centres this is not a problem, but it is a problem in this country.

• 1535

We suggest that funding policies would direct a substantial portion of those dollars to program development and financial assistance to industry and business undertaking training rather than to those costly and rigid institutions which would facili-

## [Traduction]

touchent aux problèmes qui ont existé et que certains des autres témoins ont déjà évoqués. Nous avons suivi certaines des présentations faites par l'université et je suis certain que vous comprendrez que nous dirons souvent les mêmes choses, encore que nous les présenterons peut-être sous un angle différent.

Comme je l'ai dit tout à l'heure, nous sommes une grosse société et nous couvrons un vaste territoire dans le Nord-Ouest de l'Ontario. Beaucoup de nos employés . . .

*Cinq minutes d'interruption de l'enregistrement des dépositions à cause d'une défaillance du matériel.*

. . . ma capacité a attiré des gens qualifiés. Ils sont mal logés, les services municipaux sont insuffisants, les routes mauvaises, les soins hospitaliers et les écoles laissent beaucoup à désirer. Ces remarques ont un caractère très général mais ce sont là les genres de choses qui amènent les gens à venir vivre dans ces communautés. Lorsqu'elles n'existent pas, il nous est impossible de les attirer et nous souffrons alors d'une grave pénurie de personnel.

Je voudrais également parler de l'emploi des autochtones. Ils représentent une source importante de main-d'œuvre mais ont été très peu utilisés jusqu'à présent. Nous croyons que leur désir de participer est sincère, mais pour des raisons culturelles, ils préfèrent vivre dans leur propre communauté. Celles-ci ont été étudiées ad nauseam. Il y a eu des projets de création d'emplois. Aucun n'a donné de résultats, et aucun d'entre eux ne nous a aidé. Il est donc certain que nous n'avons pas réussi à trouver ou à mettre en œuvre d'autres méthodes qui nous permettraient d'utiliser ces gens.

Nous estimons que le gouvernement fédéral et le gouvernement provincial devraient conjointement étudier les changements de politiques et de programmes qui permettraient à l'industrie et au milieu des affaires de prendre une part plus importante à la conception et la mise en œuvre de cours de formation technique lorsque cela se justifie.

Nous estimons que ces changements devraient prévoir des mesures destinées à faciliter et à appuyer la formation qui serait en majeure partie assurée par les entreprises industrielles et commerciales au lieu d'établissements spécialisés installés dans des centres urbains. Trop souvent ces programmes et l'utilisation des ressources en matière de formation sont conçus avec le sud de l'Ontario et le «fer à cheval» présents à l'esprit. Les gens oublient que dans cette partie du pays, pour fréquenter une école de métiers ou la plupart des cours de formation théorique, il faut parcourir des centaines de kilomètres. Dans le Sud de l'Ontario et dans les grands centres urbains ce problème n'existe pas, mais c'en est un chez nous.

Nous recommandons que les politiques en matière de subvention consacrent une part importante de l'argent au développement de programmes et à une aide financière aux entreprises industrielles et commerciales qui assurent une formation

*[Text]*

tate flexible programs in a period of rapid change. In institutional training, by the time you decide that you must change programs, by the time they get around to doing it, the program is no longer valid; other changes have taken place and they just cannot cope with it.

In northwestern Ontario, although as a company we employ almost 6,000 and are one of the larger one-employer concerns, most employment is provided by small business and by small industries. These people cannot afford to get into the same kinds of training programs that perhaps we can. These programs must be designed so that they take advantage of it with a minimum of red tape, a minimum of paperwork required to enable them to be able to afford to get into training.

I guess in the way of a brief summary, we believe that a lot of the institutional training should focus on providing base or core skills and let the specific skills on the job be provided by industry.

We believe the federal and provincial governments, together with the municipalities, business and industry, must examine ways and means to resolve those specific problems to those communities. This must include new creative approaches and financial inducement in order to eliminate the inadequate housing, facilities and services. We must achieve recognition that stable, well-organized communities adjacent to these outlying areas would significantly reduce turnover and that in itself would help to reduce the problem of skill shortages.

Regarding native employment, we do not need any more studies or make-work projects, we need action programs based on evaluation of successful programs in other regions of the country. Let us take advantage of what we have learned elsewhere. Let the native people enjoy their culture but let us work to bring business and the native people together so that they can achieve their individual desires.

Last but not least, we believe that federal immigration policies should encourage and direct skilled people to regions where chronic shortages exist. We should provide special recognition to those people who "volunteer" to locate and remain in those areas where their specific skills are needed.

Certainly under the CEIC programs, the mobility programs, we need to ensure that the objectives of those programs are in line with the over-all objectives of meeting skill shortages elsewhere in the country. Too often unemployed skilled people remain in areas of no demand drawing unemployment insurance and in other areas shortages exist. We know that the programs provide relocation expense and we do not think this is sufficient to enable people to willingly locate to places elsewhere and to remain there.

*[Translation]*

plutôt qu'à ces établissements rigides et coûteux, ce qui faciliterait la création de programmes souples bien adaptés à une période en rapide évolution. Dans les établissements d'enseignement, il faut tellement de temps pour changer les programmes que quand ils finissent par le faire, le programme est déjà dépassé; d'autres changements sont intervenus et ils sont tout simplement incapables d'y faire face.

Dans le nord de l'Ontario, bien que nous employons près de 6 000 personnes et que nous soyons un des plus gros employeurs, ce sont surtout les petites entreprises commerciales et industrielles qui donnent du travail aux gens. Celles-ci n'ont pas les moyens, comme nous, de se lancer dans la formation. Ces programmes doivent donc être conçus de manière à ce qu'elles puissent en profiter avec un minimum de tracasseries administratives, un minimum de paperasse.

Pour me résumer, nous estimons que beaucoup d'établissements de formation devraient mettre l'accent sur l'acquisition des connaissances de base ou connaissances essentielles et laisser l'industrie se charger de la formation spécialisée.

Nous estimons que les gouvernements fédéral et provinciaux, de concert avec les municipalités, les entreprises commerciales et industrielles, doivent étudier les moyens de résoudre les problèmes particuliers à ces communautés. Ceux-ci exigent l'adoption de mesures originales et l'offre d'avantages financiers afin de mettre un terme à l'insuffisance du logement, des installations et des services. Il nous faut reconnaître le fait que des communautés stables et bien organisées, voisines de ces régions éloignées, contribueraient fortement à réduire le problème du renouvellement et que cela seul contribuerait à réduire celui de la pénurie de personnel qualifié.

En ce qui concerne l'emploi des autochtones, nous avons suffisamment d'études et de projets de création d'emplois, nous avons besoin de programmes d'action fondés sur une évaluation des programmes qui ont réussi dans d'autres régions du pays. Profitons donc de l'expérience des autres. Laissons les autochtones jouir de leur culture et œuvrons à créer un rapprochement entre eux et nous, tout en leur permettant de réaliser leurs aspirations individuelles.

Mieux encore, nous considérons que la politique fédérale d'immigration devrait encourager les travailleurs qualifiés à aller s'installer dans les régions où il existe une pénurie chronique de main-d'œuvre. Nous devrions accorder un traitement spécial à ceux qui «se portent volontaires» pour aller vivre dans les régions où l'on a besoin de leurs compétences particulières.

Nous devons certainement veiller à ce que les programmes de mobilité de la CIEC soient conformes aux objectifs d'ensemble qui visent à faire disparaître la pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans d'autres régions du Canada. Il arrive trop souvent que des personnes qualifiées soient sans emploi et demeurent dans des régions où on n'a pas besoin d'elles pour toucher leur assurance-chômage, alors qu'elles pourraient trouver un emploi dans d'autres régions. Nous savons que ces programmes prennent en charge les frais de réinstallation mais nous ne pensons pas que cela soit suffisant pour les convaincre d'aller vivre et travailler ailleurs.



[Texte]

• 1540

In essence, we suggest that greater financial, structural and legislative changes are necessary if we are to satisfy our needs for skilled people. Industry and business must be fully integrated with the educational systems to ensure that equipment, staff, methods, program content are meeting the real needs and that other government programs are consistently reviewed to ensure that they are satisfying those needs.

In essence, Mr. Chairman, that is our submission.

**The Chairman:** Thank you. We can move to questions. I have quite a few.

The retention rate of people that move into this region from other more southerly areas of Canada or from other countries, is it high or low relative to indigenous people? Mr. Murray.

**Mr. W. J. Murray (Personnel Supervisor, Mill Division):** We did a study very recently of our yearly turnover and it is 12.5 per cent over the last year which is good for the pulp and paper industry in northwestern Ontario. Some of that has to do with the employment picture at the moment, but normally speaking we do not have a large turnover, at least a turnover that is recognized as large within the industry. The turnover of journeymen trained within the organization is almost nonexistent.

**The Chairman:** What about the people brought in from outside?

**Mr. Murray:** Most of our recruiting is done locally and consequently we have a relatively minor turnover.

**Mr. Alex Bartholomew (Director of Training and Woodlands Division, Great Lakes Forest Products):** When you listen to the replies from us, you really have to keep one thing in mind, and that is that the situation in our Thunder Bay mill is quite different from the situation in our woodlands operation in Dryden and Thunder Bay. When Mr. Murray talks about turnover rates and retention, he is talking about his side of the business which is essentially the mill. Very often the picture in our woodlands operations is quite, quite different, where usually there are much higher turnover rates. Certainly relative to his comment about the turnover among tradesmen, while we do not experience high turnover in our mills, we certainly do, particularly in good times, in our woodlands operations.

**The Chairman:** Does it make a difference whether that tradesman was trained by you and is indigenous to the area?

**Mr. Bartholomew:** I do not have hard data on that. My suspicion is that it would make a difference, that if the employer has been able to demonstrate a genuine concern for the development and well-being of his people, he is more likely to be able to retain them.

**The Chairman:** Labour force participation rates among women are generally lower in an area like this than they might be in a big city. You have mentioned native people and I will want to talk with you a bit more about that, but in your

[Traduction]

En résumé, nous considérons qu'il est nécessaire d'effectuer des changements sur le plan organisationnel et juridique si nous voulons pouvoir recruter suffisamment d'employés qualifiés. Il faudra réaliser une intégration complète entre les entreprises industrielles et commerciales et les divers systèmes éducatifs pour s'assurer que le matériel, le personnel, les méthodes et le contenu des programmes répondent aux besoins réels, et que les autres programmes gouvernementaux soient revus de manière cohérente pour être bien certain qu'ils satisfassent eux-aussi à ces besoins.

Ce sont là les conclusions de notre mémoire, monsieur le président.

**Le président:** Merci. Nous pouvons maintenant passer aux questions; j'en ai moi-même un certain nombre à poser.

Par rapport à celui des autochtones, le taux de rétention des gens qui viennent du sud du Canada ou d'autres pays est-il faible ou élevé? Monsieur Murray.

**M. W. J. Murray (chef du personnel, Division des papeteries):** Nous avons très récemment fait une étude sur le taux de renouvellement chez nous et il s'est avéré être de 12.5 p. 100 l'an dernier, ce qui est bien pour l'industrie des pâtes et papiers dans le nord-ouest de l'Ontario. Cela tient en partie à la situation actuelle de l'emploi, mais même en temps normal, notre taux de renouvellement est modéré, du moins selon les critères de notre industrie. Chez les compagnons formés dans notre société, il est pratiquement nul.

**Le président:** Et chez les gens que vous faites venir d'ailleurs?

**M. Murray:** L'essentiel de notre recrutement se fait localement, et le taux de renouvellement est donc relativement faible.

**M. Alex Bartholomew (directeur, Training and Woodlands Division, Great Lakes Forest Products):** Lorsque vous écoutez nos réponses, il y a une chose qu'il ne faut pas que vous perdiez de vue, c'est que la situation dans notre usine de Thunder Bay et tout à fait différente de celle qui règne dans nos services sur le terrain à Dryden et à Thunder Bay. Quand M. Murray parle de taux de renouvellement et de rétention, il parle de son secteur, qui est essentiellement l'usine. Les choses sont souvent très différentes sur le terrain, où les taux de renouvellement sont en général beaucoup plus élevés. Ceci est particulièrement vrai des compagnons.

**Le président:** Le fait qu'ils aient été formés par vous et qu'ils soient de la région a-t-il une influence?

**M. Bartholomew:** Je n'ai pas de données précises là-dessus. Je pense en effet que cela joue, que si l'employeur a été capable de prouver qu'il s'intéresse sincèrement au perfectionnement professionnel et au bien-être de ses employés, il aura plus de chances de les conserver.

**Le président:** Le taux de participation des femmes est en général plus faible dans les régions comme celle-ci que dans les grandes villes. J'aimerais revenir aux autochtones, mais dans votre entreprise, parmi vos 6,000 employés, en particulier dans

## [Text]

operation, in your 6,000 employees, and in particular skilled tradesmen area, have you attempted to recruit women? Do you have women in training in apprenticeship in those areas? Is there anything you can tell us about that?

**Mr. Taylor:** I do not believe we have had an apprentice mechanic who was female. We at one time employed and trained a number of machine operators on the harvesting operations in our woodlands. That group of people was relatively small and has since, for all intents and purposes, disappeared. We have not gone out of our way to hire these people or to look for them, but neither have we turned them away. They just have not put their nose in the door looking for work.

• 1545

One of the reasons is, certainly in the case of our operations, because it is isolated. A lot of our operations are carried out from live-in camps or adjacent to these small communities and, for the reasons I have mentioned, these people are not interested in going to these communities under the present conditions. We just cannot retain them there. As soon as there is work elsewhere in the bright lights, if you want to call it that, or where these other facilities are available to them, they will leave.

**The Chairman:** Do you have a comment, Mr. Murray?

**Mr. Murray:** Having to do with that question, I think you will find in the mills, where you have a highly organized situation with seniority as one of the major governing factors in promotion and progressions and that type of thing, that females employees, while the unions give some consideration, normally have to start at the bottom echelons which are rather demanding physically. Consequently, we do not retain a significant number of women and so there is really no opportunity for them to bid into the apprenticeship training program. By that I mean you have to spend some time in the mill in order to accumulate some seniority. When an opening is available on the mechanical staff for apprenticeship training you bid for that and, of course, are granted the apprenticeship on the strength of your seniority and qualifications. Consequently, it makes it very difficult for a female to find herself in a position to bid on an apprenticeship training, and so, right now at least, we do not have any women on our mechanical staffs.

**The Chairman:** You mentioned in your brief that you have had critical skills shortages. Those are not present at the current time partly because of the local labour market situation but you do anticipate them at some unspecified date in the future. We heard testimony earlier today that there is some expectation in this region that if the megaprojects get going in Saskatchewan and Alberta that some of the skilled labour force will be drawn. What is your company response to that anticipated problem? Are you overtraining now? Are you really training more people than you can absorb if that does not come about, or have you cut back your training relative to current demand rather than projected demand? Mr. Bartholomew.

**Mr. Bartholomew:** In the woodlands side of our organization, at least, we are currently undergoing an expansion of our

## [Translation]

le personnel qualifié, avez-vous essayé de recruter des femmes? En avez-vous un certain nombre qui sont en apprentissage? Avez-vous quelque chose à me dire là-dessus?

**M. Taylor:** Je ne pense pas que nous ayons un seul apprenti mécanicien féminin. A un moment donné, nous avons formé et employé un certain nombre de conductrices de machines dans le cadre de nos activités sur le terrain, mais il s'agissait d'un groupe relativement petit et il a depuis pratiquement disparu. Nous n'avons pas fait d'efforts particuliers pour recruter des femmes, mais nous n'avons non plus rien fait pour les décourager. Tout simplement, personne ne s'est présenté.

L'isolement est certainement une des raisons de ce manque d'intérêt. Beaucoup de nos activités se font à partir de camps permanents ou se déroulent à proximité de ces petites communautés, si bien que cela n'intéresse pas ces gens-là, pour les raisons que je vous ai données. Il est tout simplement impossible de les retenir. Dès qu'il y a du travail ailleurs, que les lumières de la ville exercent leur attirance, si vous voulez, ils s'en vont.

**Le président:** Avez-vous des remarques à faire, M. Murray?

**M. Murray:** Dans ce domaine, je crois que vous constaterez que dans les usines, où la hiérarchie joue un rôle essentiel dans les promotions, les femmes, malgré une certaine vigilance de la part des syndicats, commencent normalement au bas de l'échelle, à des postes qui sont assez durs sur le plan physique. Il n'y a donc pas beaucoup de femmes qui demeurent chez nous, ce qui ne leur donne guère la possibilité de poser leur candidature au programme d'apprentissage. Par là, je veux dire qu'il faut avoir passé un certain temps à l'usine pour acquérir de l'ancienneté. Lorsqu'il y a une place au programme d'apprentissage, vous tentez naturellement votre chance, et elle est accordée en fonction de votre ancienneté et de vos titres de compétence. Il est donc très difficile pour une femme de se mettre sur les rangs, ce qui fait que pour le moment, nous n'avons pas d'apprentis féminins dans le domaine de la mécanique.

**Le président:** Vous faites allusion dans votre mémoire à de graves pénuries de personnel. Vous n'en souffrez pas actuellement à cause de la situation locale sur le marché de l'emploi, mais vous les prévoyez pour l'avenir. D'après les témoignages que nous avons entendus aujourd'hui, on s'attend à ce que votre région souffre d'une ponction de travailleurs qualifiés si les projets géants de la Saskatchewan et de l'Alberta démarrent. Comment votre société va-t-elle faire face à ces problèmes? Formez-vous trop de gens en ce moment? En formez-vous plus qu'il n'en faut, au cas où ces projets n'aboutiraient pas? Avez-vous au contraire réduit votre formation pour tenir compte de la demande actuelle plutôt que de celle qui est prévue? M. Bartholomew.

**M. Bartholomew:** Au moins en ce qui concerne notre exploitation forestière, nous intensifions actuellement nos efforts de

[*Texte*]

training effort, the like of which has not existed, I guess, in the past. We have such a huge job to do in terms of catch-up because Great Lakes Forest Products, I guess like the rest of the industry, really has in the past not been training at the kinds of levels that we perhaps should have been. I think we are now fully recognizing the difficulty and we are gearing up to try to cope with it.

But, to answer your question, we are really working on a backlog. I foresee our efforts increasing at the same kind of rate they have over the past two or three years to get that backlog caught up. I would anticipate at that time we would intend to go ahead full bore. Also, referring back to what I said a few moments ago, I expect, if and when we do get an economic upturn, that our turnover rates will not be as high as they were because we will have established greater allegiances, if you will, to the company as a result of having made that kind of investment in our human resources.

**The Chairman:** You are projecting in a motivational sense that the company investment in a person is repaid by loyalty; that it is the experience of your company they tend to go together.

**Mr. Bartholomew:** Yes.

**The Chairman:** Another issue which is sort of buried in your brief, and one I raise simply because I had not thought of it before today, in small communities in the public school system, grades 7 to 13, vocational training facilities are nonexistent. When I stop to think about it, that would be true probably across Canada, that if you have a small student population of 30 in a particular grade you tend to concentrate on the academic subjects because you do not need the same kind of capital investment.

• 1550

At the same time, however, in the businesses in any given small community there exists a lot of the required equipment when people work at these skills, whether they are mechanics or electricians or whatever. Is there any move to try to marry the equipment held by the private sector with some sense of educational training in the schools? Is that something that has been explored, to give, maybe grades 7, 8, 9, some exposure to the equipment in the workplace?

**Mr. Taylor:** I think that may have been looked at. It is very difficult, of course. Students, particularly at that level, are at school during the day. If the business is there and operating and hopefully making a profit, it becomes very difficult to take machines out of production, if that is what you might have to do in order to expose students to that particular kind of machine. I think it would be very difficult. I think there is a great deal more emphasis on the business community attempting to communicate with the educational system in imploring them to spend some time, not only on those specific things but certainly on what the expectations of business and industry are when they come out of school. I know in Thunder Bay we have spent a great deal of time at that kind of thing.

[*Traduction*]

formation, bien au-delà de tout ce que nous avons fait dans le passé. Nous avons énormément de retard à rattraper, car nous n'avons jusqu'à présent peut-être pas accordé toute l'importance qu'elle méritait à la formation. Mais nous nous rendons maintenant pleinement compte des difficultés, et nous nous préparons en conséquence.

Pour répondre à votre question, je vous avouerai que nous nous attaquons à un retard considérable. Je prévois que nos efforts vont se poursuivre au même rythme que celui de ces deux ou trois dernières années pour y remédier. Je crois donc que nous avons l'intention de foncer. Pour revenir également à ce que j'ai dit il y a un instant, je m'attends, s'il y a une reprise économique, à ce que nos taux de renouvellement ne soient pas aussi élevés que par le passé, car nous aurons réussi à créer chez nos employés un sentiment de fidélité plus fort à l'égard de la société du fait de nos efforts au profit de nos ressources humaines.

**Le président:** Vous pariez sur le fait que les investissements de votre société seront récompensés par la fidélité de vos employés; l'expérience de votre compagnie montre que les deux vont de pair.

**M. Bartholomew:** Oui.

**Le président:** Il y a quelque chose d'autre qui ressort de votre mémoire, et j'en parle simplement parce que je n'y avais pas pensé auparavant: Dans les petites communautés, il n'y a aucune formation professionnelle de la septième à la treizième année de l'enseignement public. A bien y penser, et c'est sans doute vrai dans toutes les écoles du Canada, si vous n'avez qu'une trentaine d'élèves dans une classe, vous avez tendance à vous concentrer sur des sujets théoriques, car cela ne nécessite pas autant d'investissements dans l'équipement.

Néanmoins, les entreprises de n'importe quelle petite localité possèdent une grande partie du matériel nécessaire pour exercer certains métiers comme celui de mécanicien, d'électricien ou ce que vous voudrez. Ou n'essaie-t-on pas de profiter de l'équipement du secteur privé pour compléter la formation donnée dans les écoles? A-t-on envisagé de familiariser les élèves, disons, de 7<sup>e</sup>, 8<sup>e</sup> et 9<sup>e</sup> année avec le matériel du milieu de travail?

**M. Taylor:** Je pense qu'on l'a peut-être envisagé. C'est très difficile, bien sûr. Les élèves, surtout à ce niveau, sont à l'école pendant la journée. Si l'entreprise fonctionne et réalise des profits, il est très difficile d'interrompre la production des machines pour montrer aux élèves comment elles marchent. Ce serait très difficile, je pense. Je crois que le monde des affaires cherche beaucoup plus à communiquer avec le système d'éducation pour l'implorer de consacrer un certain temps, non seulement à ce genre de chose, mais à bien comprendre ce que l'entreprise et l'industrie attendent des élèves à leur sortie de l'école. Je sais qu'à Thunder Bay, nous avons consacré beaucoup de temps à cela.



**[Text]**

Also, where those schools do have some of this equipment, most of it is so old it is no longer applicable anyway, or the machine is being torn apart and put back together so many times things do not fit anymore, or they are outdated. It is difficult to get an appreciation of what to expect when you walk into our mill, for example, if you come from some little school that may have an old lathe down in the back shop or something where they have been turning out steel for the past 25 years on it.

**Mr. Bartholomew:** I am sorry I cannot give you the exact reference, but I know there is a highly-imaginative program in a small community in New Brunswick. A man by the name of Stan Hart reported on it a couple of years ago at a Canadian Pulp and Paper Association annual convention. They have a program in one of the high schools, a woods-worker training program, where instead of taking carpentry or whatever it may be, students are actually able to take a woods-worker training option, and some of that training is done in the field. That would kind of get a little bit at the sort of thing you are talking about. As I recall from his presentation of a couple of years ago, they were very, very enthusiastic about it. I think it does indicate it is an area, as you suggest, that employers should be taking a hard look at, and perhaps the government can help.

**Mr. Taylor:** Just a supplementary point on that. A lot of businesses do co-operate with the educational system through work weeks and things like that where a limited number of students are able to come in and spend some time on the plant floor or in the shop and get exposure to this kind of thing. But I would say that in total the number of students who are able to participate in this kind of thing are extremely limited.

**The Chairman:** Mr. Murray.

**Mr. Murray:** I was happy to hear you say that your mandate is a little more extensive than would normally be expected of a federal committee. Your first question having to do with community training gives me an opportunity of airing two of my recent pet peeves having to do with the apprenticeship training program. Before I begin, I would say that our company is extremely interested in apprenticeship training and has been for a good many years. We have well upwards of 100 apprentices in training at any one particular time to take care of our projected needs.

• 1555

The first problem I would like to discuss with you is the necessity for us to send our apprentices away for specific periods for that technical training having to do with their trade. Now, we do not have any objection to that, but we are objecting to a recent change in that particular type of program.

We have a grade 12-plus educational requirement to enter into our trades-training plan. The construction industry, as an example, requires grade 10. Prior to just a few years ago, we only had to send our apprentices away for two periods of seven weeks, that is the intermediate and advanced. We were able to skip the basic because of the grade 12 education rather than

**[Translation]**

D'autre part, lorsque ces écoles possèdent quelques machines, la plupart d'entre elles sont si vieilles qu'elles ne correspondent plus à celles qu'on trouve dans l'industrie, ou elles ont été démontées et remontées si souvent que les pièces ne s'ajustent plus. Il est difficile de savoir à quoi s'attendre quand vous entrez dans notre usine, par exemple, si vous venez d'une petite école où vous n'avez qu'un vieux tour ou une vieille machine sur laquelle des élèves s'exercent depuis 25 ans.

**M. Bartholomew:** Je regrette de ne pas pouvoir vous donner plus de précisions, mais je sais qu'il existe un programme très innovateur dans une petite localité du Nouveau-Brunswick. Un certain Stan Hart a présenté un rapport à ce sujet, il y a un an ou deux, au Congrès annuel de l'Association canadienne des producteurs de pâtes et papiers. Une des écoles secondaires locales offre un programme de formation au travail du bois. Au lieu d'apprendre la menuiserie ou que sais-je encore, les élèves peuvent vraiment choisir le travail du bois. Une partie de la formation est donnée sur le tas. Cela correspond un peu à ce dont vous parlez. Et si je me souviens bien de ce qu'il avait dit, à ce sujet, il y a un an ou deux, ce programme avait été accueilli avec énormément d'enthousiasme. Cela montre, je pense, que les employeurs devraient sérieusement étudier la question, comme vous le suggérez et que le gouvernement pourrait peut-être offrir son aide.

**M. Taylor:** Juste un détail supplémentaire. De nombreuses entreprises collaborent avec le système d'enseignement en organisant des stages et des choses de ce genre qui permettent à un petit nombre d'élèves de venir passer quelque temps à l'usine ou à l'atelier pour avoir un avant-goût de ce qui les attend. Je dirais qu'au total le nombre des élèves qui peuvent participer à ce genre de programme est extrêmement limité.

**Le président:** Monsieur Murray.

**M. Murray:** Je suis content de savoir que votre mandat est un peu plus vaste que ne devrait normalement l'être celui d'un comité fédéral. Votre première question au sujet de la formation communautaire me fournit l'occasion de parler de deux choses qui me fâchent beaucoup depuis quelque temps au sujet de programme d'apprentissage. Tout d'abord, je tiens à dire que notre compagnie s'intéresse énormément à l'apprentissage et cela, depuis de nombreuses années. Nous formons plus d'une centaine d'apprentis à la fois pour répondre à nos besoins.

Le premier problème dont je voudrais parler avec vous c'est que nous devons, à plusieurs reprises, envoyer nos apprentis suivre un programme de formation technique en rapport avec le métier qu'ils apprennent. Nous n'y voyons pas d'objection, mais nous ne sommes pas d'accord avec les changements récemment apportés à ce genre de programme.

Nous exigeons de nos apprentis au moins 12 années de scolarité. Le secteur du bâtiment, par exemple, n'exige qu'une dixième année. Il y a quelques années encore, nous devions seulement envoyer nos apprentis suivre deux séries de cours de sept semaines, au deuxième et au troisième niveau. Nous pouvions sauter le premier niveau, du fait que nous exigeons 12

## [Texte]

the grade 10. Now the provincial government has arbitrarily changed it to the three periods. Not only are they forcing our apprentices to take the basic, which we feel is unnecessary because of our entrance qualifications, they have increased the training program from seven weeks to eight weeks.

Now, what does this mean? In my opinion, at least, and in the opinion of our supervisory people, the first objection is that it is unnecessary. The second is, it creates undue hardship on our apprentices having to leave home now for a 24-week period during the four years of apprenticeship rather than the former 14 weeks. Third, and probably one of the most important, they are away from the shop floor that additional time. We do not feel this is correct and we would like to see that changed back to the former situation.

We realize that the technical-training program is necessary in order to have a well-rounded tradesman, but we feel that the 24 weeks versus the former 14 weeks is an over-amount of training.

The second problem is that when our people do go away there is the normal federal government subsidization but we top off the actual wages so that our people do not lose any money as far as wages are concerned. Then, there is the living-out allowance, and we do not feel this is realistic any longer. Our people are going from Dryden to Toronto, or from Thunder Bay to Sault Ste. Marie or Sudbury or wherever, and it is costing them a significant amount of money, and I do not mean spending money in the beer parlour, I mean money spent simply to provide housing and all the necessities of life. We feel that subsidizations for living out should be looked at and become more realistic.

With respect to this same problem, you can imagine the problem that a young fellow, say 19 or 20 years of age, who has not travelled extensively in his life having to go to Toronto and find housing for eight weeks. We know of instances where they had to lie to the landlord, that in order to get the room they had to say they were going to stay there on a permanent basis. I believe there should be some assistance given to apprentices for housing when they are away on these technical-training programs.

Our fellows are very interested in getting a trade, but they are not in the same category, I do not believe, as a person who has made up his mind he is going to take a degree program and suffer the rigours of training and so on. They are young fellows who come from the industrial scene—in a lot of cases they are young married men—and it makes it very difficult for them to complete their apprenticeship under those conditions.

**The Chairman:** How important a factor is that eight-week period in your dropout rate?

**Mr. Murray:** It has not created any dropouts for us, which only indicates that our men are particularly interested in becoming trades people. What I am saying is that we think it is creating unnecessary hardship. With the recognized shortage of skilled tradespeople, I believe the government should be interested in making things, and I do not like to use the term,

## [Traduction]

années de scolarité plutôt que 10. Le gouvernement provincial a décidé, arbitrairement, de nous imposer les trois séries de cours. Non seulement il oblige nos apprentis à suivre les cours de base que nous jugeons inutiles en raison de nos conditions d'admission, mais il a porté la durée du programme de formation de sept semaines à huit semaines.

Que faut-il en conclure? Premièrement, c'est inutile, d'après moi, et c'est aussi l'avis de nos agents de maîtrise. Deuxièmement, cela cause des difficultés injustifiées à nos apprentis qui doivent s'éloigner de leur foyer pendant 24 semaines au cours de leurs quatre années d'apprentissage, au lieu de 14 semaines comme c'était le cas avant. Troisièmement, et c'est sans doute notre principal objection, cela les éloigne de l'atelier pendant plus longtemps. C'est un gros inconvénient, selon nous, et nous voudrions qu'on en revienne aux dispositions antérieures.

Nous savons parfaitement que le programme de formation technique est indispensable pour bien apprendre un métier, mais nous estimons que 24 semaines au lieu de 14, c'est beaucoup trop.

Le deuxième problème c'est que nos apprentis qui vont suivre le programme ont droit à la subvention habituelle du gouvernement fédéral, mais nous leur payons la différence entre le montant de la subvention et celui de leur salaire afin qu'ils ne perdent pas d'argent pour ce qui est du salaire. Puis il y a l'allocation de subsistance qui, à notre avis, est devenue tout à fait insuffisante. Nos apprentis doivent se rendre de Dryden à Toronto ou de Thunder Bay à Sault Ste. Marie, à Sudbury ou ailleurs, ce qui leur coûte beaucoup d'argent et je ne parle pas de celui qu'ils peuvent dépenser dans les brasseries, mais simplement des dépenses qu'il faut faire pour se loger, se nourrir, et le reste. Nous estimons qu'il faudrait revoir l'allocation de subsistance afin qu'elle tienne mieux compte de la réalité.

Pour rester dans le même sujet, vous pouvez imaginer les difficultés du jeune homme de 19 ou 20 ans qui n'a jamais beaucoup voyagé et qui doit se trouver un logement à Toronto pour huit semaines. Nous savons que nos jeunes doivent parfois mentir au propriétaire et lui faire croire qu'ils ont l'intention de rester longtemps pour pouvoir obtenir une chambre. Je crois qu'il faudrait accorder une aide quelconque aux apprentis pour se loger lorsqu'ils participent à ces programmes de formation technique.

Nos jeunes tiennent beaucoup à apprendre un métier, mais à mon avis, on ne peut pas les comparer aux étudiants qui ont décidé de décrocher tel ou tel diplôme même si cela exige des sacrifices. Ces jeunes gens viennent d'un milieu ouvrier—they sont souvent mariés—et ils ont beaucoup de mal à terminer leur apprentissage dans ces conditions.

**Le président:** Dans quelle mesure cette durée de huit semaines contribue-t-elle à augmenter votre taux d'abandon?

**M. Murray:** Cela n'a pas entraîné d'abandons chez nous, ce qui montre seulement que nos jeunes gens tiennent beaucoup à apprendre un métier. Ce que je veux dire c'est qu'à notre avis cela leur complique la vie inutilement. Étant donné la pénurie de main-d'œuvre qualifiée, j'estime que le gouvernement devrait chercher à faciliter les choses au maximum et même si



[Text]

as easy as possible, but that is what I actually mean, because in the final analysis what we need is tradespeople and well-trained tradespeople.

• 1600

**The Chairman:** The alternate model of the block schooling or the block classroom versus one day a week provides the same amount of classroom training. As an employer, which system would you prefer in terms of productivity and which system do you think educationally would provide you with the best tradesmen, a block period once a year or the one day a week?

**Mr. Murray:** I personally prefer the block training.

**The Chairman:** For both sides of that equation?

**Mr. Murray:** Right.

**The Chairman:** Okay. Mr. Bartholomew.

**Mr. Bartholomew:** I would like to follow up on some of Mr. Murray's comments on apprenticeship training.

Insofar as apprentices in motive-power trades are concerned, and that is the branch of the apprenticeship program that we are concerned with in woodlands, we have several concerns. First, we think the program takes too long to complete. Second, it keeps people away from home, as Bill has pointed out, unnecessarily long periods of time. Third, it is too expensive and the quality of the training is not high enough.

We think that many of those concerns or problems could be remedied with quite a different approach different to apprenticeship training. Our hunch is that the institutions should be looking after a very basic or elementary core kind of theoretical training and that wherever possible business and industry should be doing its own apprenticeship training under the watchful eye of the government agencies with respect to quality and so on and that the credentials received by the apprentice would be portable from one place to the next. The program might allow him to specialize or diversify his own desires and, in effect, to build up a list of accreditations or tickets or certificates, or whatever you call them, as he progresses through his development.

We think that by training on the job and in-house, certainly we can do a better job on the quality issues. We can train people relative to the equipment they have to repair. We can make them more immediately useful, both to the employer and to themselves. They can feel a greater sense of satisfaction from being able to do something immediately if the training is related to the work they have to do.

We can certainly do it at lesser cost and we know we can do it in less time. We are very hopeful that some things we hear happening in the province will result in that kind of change in the program that would enable us to get on top of some of our own apprenticeship training and make those kinds of gains.

**The Chairman:** Do you have people on staff with some pedagogical training who with some additional training could handle the theory part for those apprentices? Do you have those kinds of people? Could you give me some sense of possible employer response to that?

[Translation]

je n'aime pas beaucoup cette expression, c'est bien ce que je veux dire, car en fin de compte, nous avons besoin d'une main-d'œuvre parfaitement préparée.

**Le président:** La durée de la formation théorique est la même si les cours sont regroupés en une seule fois ou s'ils ont lieu une journée par semaine. En tant qu'employeur, quelle solution préférez-vous du point de vue de la productivité et quelle est celle qui, du point de vue éducatif, donnera les meilleurs résultats, selon vous?

**M. Murray:** Personnellement, je préfère que les cours soient regroupés.

**Le président:** D'un point de vue comme de l'autre?

**M. Murray:** Oui.

**Le président:** Très bien, monsieur Bartholomew.

**M. Bartholomew:** Je voudrais ajouter quelque chose aux commentaires de M. Murray au sujet de l'apprentissage.

Plusieurs choses nous préoccupent en ce qui concerne le programme d'apprentissage que nous avons à Woodlands, pour les moteurs. Premièrement, le programme de formation technique nous paraît trop long. Deuxièmement, il éloigne les gens de chez eux trop longtemps, comme Bill l'a fait remarquer. Troisièmement, il coûte trop cher et la qualité de la formation n'est pas assez bonne.

Nous croyons possible de remédier à la plupart de ces problèmes en adoptant une approche différente. Nous pensons que les établissements d'enseignement devraient se charger de la formation théorique de base ou élémentaire et que, dans la mesure du possible, l'entreprise et l'industrie devraient s'occuper elles-mêmes de la formation professionnelle sous la surveillance des autorités gouvernementales qui veilleraient à la qualité des programmes et à ce que les diplômes obtenus par l'apprenti soient reconnus partout. Ce genre de programme pourrait lui permettre de se spécialiser ou de diversifier ses connaissances et d'accumuler toute une série de certificats ou de titres de compétence au fur et à mesure de sa formation.

Nous pensons qu'une formation sur le tas donne certainement de meilleurs résultats. Les apprentis peuvent s'exercer sur le matériel qu'ils devront réparer. Ils deviendront plus utiles, dans leur propre intérêt comme dans celui de leur employeur. Si la formation est reliée au travail qu'ils auront à faire, ils pourront obtenir des résultats immédiats ce qui leur procurera davantage de satisfaction.

Nous pouvons certainement le faire pour moins cher et en moins de temps. Nous espérons vivement qu'à la suite de ce qui se passe actuellement dans la province, le programme doit être modifié afin que nous puissions améliorer certains de nos programmes d'apprentissage dans l'intérêt de tout le monde.

**Le président:** Avez-vous, parmi votre personnel, des gens possédant une formation pédagogique et qui, après avoir suivi quelques cours, pourraient se charger de la formation théorique des apprentis? Avez-vous le personnel voulu? Qu'en pensez-vous en tant qu'employeur?



## [Texte]

**Mr. Bartholomew:** I think at present we probably have to a limited degree, but there is no question in my mind that we could develop them. We are giving some theory as it is almost impossible to do even hands-on training without getting into some theory. If the requirement was there to do more, yes, I guess we could.

I am not sure that makes best sense from the standpoint of the best utilization of the country's resources. We have community colleges and other institutions that may be better equipped to provide the student with a theoretical background from which we can build. I am not really positive one way or the other on that.

• 1605

**The Chairman:** Can we talk for a few minutes about native people? Clearly, this committee will deal with the subject of indigenous people in the northern parts of this country and what should be done to help them join the economic development which is clearly coming, in some places faster than others. We are looking for advice on the policy side.

You certainly in your brief presented the problem, but there is a paucity of specifics that relate to your own experience. Quite apart from your company's experience, do you have private thoughts that you could share with the committee about what policy initiatives might be taken?

**Mr. Taylor:** One of the things that has to be recognized is that over the years a great number of things have been tried in dealing with the question of native employment, certainly in this part of the country. I think one of the things that we have failed to do is to be innovative. From past experiences, I think a great deal of the problem has arisen when we have tried to simply assimilate these people into our community and into our work force without giving consideration to their side of the picture. In other words, if you want to work for us, then you have to work in the way that we work. That just has not worked—and it will never work, with few exceptions.

So I think we have to go back to base zero and with the help of those people who have a great deal of experience—and we know of some, particularly in Alberta where there have been some relatively successful programs—and with the co-operation of everybody who is involved, including the unions, the employers and the people themselves, we must try to develop some ways and means and methods of incorporating their way of life and their desires into what we see as our work environment. I do not think we have done that.

**The Chairman:** You are optimistic that it is possible to redesign the workplace or the work tasks to fit the lifestyle. That is really what you are saying.

**Mr. Taylor:** I think it is possible, if we approach it with an open mind and with the right objective.

**The Chairman:** And maybe even get increased productivity at the other end.

Mr. Bartholomew.

## [Traduction]

**M. Bartholomew:** Je pense qu'à l'heure actuelle nous pourrions sans doute le faire dans une certaine mesure, mais c'est un secteur que nous pourrions développer. Nous donnons déjà quelques cours théoriques, car il est pratiquement impossible de donner une formation, même annuelle, sans aborder la théorie. Si nous devions en faire davantage à cet égard, je pense qu'en effet, nous le pourrions.

Je ne suis pas sûr que ce soit la solution la plus souhaitable si nous voulons utiliser le mieux possible les ressources du pays. Nous avons des collèges communautaires et d'autres établissements peut-être mieux équipés pour donner à l'élève un bagage de connaissances théoriques à partir duquel nous pouvons travailler. Je ne sais pas vraiment quelle est la meilleure solution.

**Le président:** Pouvons-nous parler un peu des autochtones? Notre comité va, bien sûr, se pencher sur la question des autochtones qui vivent dans le nord du pays et sur ce qu'il faudrait faire pour les aider à participer au développement économique qui s'annonce, à certains endroits plus vite qu'ailleurs. Nous voulons savoir ce que les gens en pensent sur le plan politique.

Vous avez soulevé la question dans votre mémoire, mais sans donner de précisions quant à votre propre expérience. Sans parler de l'expérience de votre entreprise, avez-vous des idées personnelles à ce sujet, dont vous pourriez nous faire part, au sujet des initiatives politiques à prendre?

**M. Taylor:** Il faut bien admettre qu'au cours des années on a essayé de faire beaucoup de choses pour régler le problème de l'emploi des autochtones, en tout cas dans cette région. Par contre, j'estime que nous n'avons pas su faire preuve d'imagination. D'après l'expérience passée, je pense que le problème s'est surtout posé quand nous avons essayé d'intégrer tout simplement ces personnes dans notre population active, sans tenir compte de leur mode de vie. En fait, nous leur avons dit: Si vous voulez travailler pour nous, vous devez travailler comme nous. Cela n'a pas marché et ne marchera jamais, sauf quelques rares exceptions.

Donc, je pense qu'il faut repartir à zéro et, avec l'aide des personnes qui ont beaucoup d'expérience à cet égard—et nous en connaissons certaines, surtout en Alberta où certains programmes ont donné d'assez bons résultats—et avec la collaboration de tous les intéressés, aussi bien les syndicats, les employeurs que les autochtones, nous devons tâcher de trouver un moyen d'intégrer leur mode de vie et leurs désirs dans ce que nous considérons comme notre milieu de travail. Je ne pense pas que nous l'ayons fait.

**Le président:** Vous croyez possible de modifier le lieu de travail ou les méthodes de travail pour tenir compte de leur mode de vie. C'est bien ce que vous voulez dire.

**M. Taylor:** Je le crois possible si nous faisons preuve de largeur d'esprit et si nous poursuivons les bons objectifs.

**Le président:** Et cela pourrait même, en fin de compte, accroître la productivité.

Monsieur Bartholomew.

## [Text]

**Mr. Bartholomew:** Just to add to what John has said, it seems to me that nowhere are the needs for involvement and participation of those who will be affected by the decisions greater than they are on this issue.

We simply cannot make those decisions for native peoples. They have to be involved in some way with all of the other agencies in deciding for themselves how they will be integrated—if “integrated” is even the right word—and how they want to work and how they would like to participate.

**The Chairman:** Do you think this kind of attitudinal change is coming to at least northern employers with some force? Is that a difference from a decade ago creeping into thought patterns?

**Mr. Taylor:** I suppose that what you say is correct. I think there has been in the past very few years probably a recognition that what has gone on in the past has not worked, so we have to change our ways.

**Mr. Bartholomew:** We would be very naive, however, to think that we could go out and talk to employers and find overwhelming support for this kind of view. I think you would find a very large number of people who would think we were crazy.

**The Chairman:** Just employee training is a crazy thought to a lot of employers in this country, but obviously not to your company.

Mr. Murray.

• 1610

**Mr. Murray:** I think there are three key words that we must use when we are talking about this subject, as John points out so aptly, and they are ingenuity, patience and understanding.

**The Chairman:** Words of wisdom. Again, we have the problem of our time constraints and our airplane at the end of the afternoon. In here—page 3 is where I first encountered it—there is some sense that government in its relationship to this training need is not only rigid and inflexible and non-consultative from time to time, relative to increasing apprenticeship by eight weeks, but also out of date: that a lot of the government programs, I gather—and I do not think you say it with that kind of clarity—tend to be out of touch with the reality of the training needs and that this may become even more acute as our technologies change rapidly.

I am wondering, first of all, whether, regarding what I have read into what you said, you concur in the accuracy of the statements; and, if you do, do you have some advice on how to make this big monolith called “government” more responsive and more rapid to change? Let us start with Mr. Taylor and give everybody a turn.

**Mr. Taylor:** I think what you have said is probably quite true and I think if you read through our brief and keep in mind what we are suggesting—that it is time, particularly from the committee's point of view, that we start looking at causes rather than treating symptoms—that is probably a pretty good summary; we tend to look at specific problems and attempt to band-aid them without really getting down to the

## [Translation]

**M. Bartholomew:** Je voudrais seulement ajouter à ce qu'a dit John, qu'à mon avis, les personnes qui seront touchées par ces décisions doivent avoir leur mot à dire, plus que dans n'importe quelles autres circonstances.

Nous ne pouvons prendre ces décisions à la place des autochtones. Ils doivent coopérer d'une manière ou d'une autre avec tous les autres organismes afin de voir eux-mêmes comment ils vont s'intégrer—si toutefois c'est le mot qui convient—comment ils veulent travailler et comment ils veulent participer.

**Le président:** Pensez-vous qu'on peut constater ce changement d'attitude chez les employeurs du moins dans le nord? Les mentalités ont-elles évolué depuis dix ans?

**M. Taylor:** Vous avez sans doute raison. On s'est probablement rendu compte ces dernières années que ce qui avait été tenté jusqu'ici n'avait rien donné et qu'il fallait changer de méthodes.

**M. Bartholomew:** Néanmoins, nous serions très naïfs de croire que les employeurs partagent tous cette opinion. Si vous allez leur parler, vous en trouverez, je crois, un très grand nombre qui nous pense fous.

**Le président:** Pour beaucoup d'employeurs, dans ce pays, la formation des employés n'est que folie, mais vous n'êtes manifestement pas de cet avis.

Monsieur Murray.

**M. Murray:** Comme John l'a si bien fait remarquer, les trois mots clés à utiliser quand nous parlons de cette question sont: ingéniosité, patience et compréhension.

**Le président:** C'est fort sage. Encore une fois, nous sommes limités par le temps et nous devons reprendre l'avion en fin d'après-midi. Ici—et vous commencez à en parler à la page 3—vous semblez dire qu'en ce qui concerne le programme de formation, non seulement le gouvernement se montre inflexible et ne vous a pas consulté pour porter la durée du programme à huit semaines, mais encore il est en retard sur les événements, qu'un tas de programmes gouvernementaux, si je comprends bien—vous ne le dites pas aussi clairement, je pense—ne tiennent pas compte des besoins réels et que cela peut devenir encore plus grave avec l'évolution rapide de la technologie.

Pour commencer, je me demande si vous êtes d'accord sur ce que je viens de dire à propos de votre mémoire et, dans l'affirmative, comment vous proposez d'inciter cette grosse masse rigide que l'on appelle «gouvernement» à réagir mieux et plus rapidement aux changements? Je demande à chacun de vous de dire ce qu'il en pense, en commençant par M. Taylor.

**M. Taylor:** Je pense que vous avez sans doute tout à fait raison et si vous lisez notre mémoire en entier, nous y disons qu'il est temps, surtout pour le comité, de commencer à chercher les causes au lieu de traiter les symptômes. Cela résume sans doute très bien la question: Nous avons tendance à nous pencher sur certains problèmes et à tenter de les régler

## [Texte]

underlying reasons why some of these problems, particularly in reference to skill shortages, exist.

Statistics will show that they have trained hundreds and hundreds of welders, for example, but if somebody needs a welder tomorrow there is a shortage. There is not a welder around. All we are suggesting is that there are more reasons than just the simple fact that we need to train some more people.

**The Chairman:** Mr. Bartholomew.

**Mr. Bartholomew:** There is one comment that I have in my notes here that has to be made. John made it; I want to emphasize it. We would urge that future government action put more emphasis on program and process than it has in the past and less emphasis on facilities. I have heard what some of my former colleagues had to say—I am not far removed from having been here—and I understand their need for buildings and for equipment; but, certainly in this region, I think one should look very carefully before spending big dollars on more rigid institutions and equipment and look much harder at providing money for processes to get the word and the training out to these regions.

People cannot come to Thunder Bay. They cannot come to Confederation College for their training. We have to find a way to take it to them.

**The Chairman:** Mr. Murray.

**Mr. Murray:** In some cases also there is a move afoot in this direction and that is specialization when you look at your needs. For example, a fully trained tradesperson takes more than four years to train, as we recognize, but a machinist is trained to run an engine lathe, a milling machine, a drill press, a shaper—all the tools that you would normally find in a machine shop. I sometimes wonder if that is necessary, and there is a tendency again in this area toward training specialists for each individual machine. That is only an example.

• 1645

So I sometimes wonder if we are not overtraining in accordance with our needs and rather should tend more to specialization where it is indicated.

**The Chairman:** I think we have had considerable testimony about this word "modules". If you get certificated in modules, then you mix and match your modules over time and may ultimately be able to work all those machines. But your beginning skill could be taught more quickly on one and there would be some transference of those skills to another one if society evolved or if the job opportunity evolved. That is part of what we have heard about.

Any concluding comments, Mr. Bartholomew?

**Mr. Bartholomew:** It is not so much a concluding comment as another point that I wish to bring to the committee's attention. If you do not already have them in your files, we have copies here of three reports from a regional committee called the Committee on Getting and Holding Manpower in Northwestern Ontario. The committee was struck in 1974 or

## [Traduction]

sans vraiment chercher à en établir la cause, surtout en ce qui concerne la pénurie de main-d'œuvre qualifiée.

Les statistiques montrent qu'on a formé des centaines et des centaines de soudeurs, par exemple, mais si quelqu'un a besoin d'un soudeur demain, il n'en trouvera pas. Il n'y en a pas un seul. Nous voulons seulement dire qu'il ne s'agit pas uniquement de former de la main-d'œuvre supplémentaire; il faut se pencher sur les causes du problème.

**Le président:** Monsieur Bartholomew.

**M. Bartholomew:** J'ai noté ici quelque chose dont je tiens à parler. John l'a déjà fait, mais je tiens à insister encore. Nous exhortons le gouvernement à mettre davantage l'accent, à l'avenir, sur les programmes et les méthodes et moins sur les installations. J'ai entendu ce qu'ont dit certains de mes anciens collègues—j'ai bien failli venir ici, moi aussi—et je comprends qu'ils ont besoin de bâtiments et d'équipement, mais je pense qu'il faut y réfléchir à deux fois avant de consacrer beaucoup d'argent à d'autres établissements d'enseignement et à du matériel et chercher davantage à fournir de l'argent pour aller porter la bonne parole et les programmes de formation nécessaires aux jeunes de ces régions.

Ils ne peuvent pas venir à Thunder Bay. Ils ne peuvent pas venir étudier au Collège Confédération. Nous devons trouver un moyen de leur apporter cette formation sur place.

**Le président:** M. Murray.

**M. Murray:** Dans certains cas également on s'oriente vers la spécialisation compte tenu des besoins. Par exemple, il faut plus de quatre ans pour former un bon ouvrier, mais un opérateur de machines apprend à faire fonctionner un tour, une fraiseuse, une perceuse, un étou-limeur, tous les outils que l'on trouve normalement dans un atelier. Je me demande parfois si c'est bien nécessaire et, encore une fois, on a tendance à former des spécialistes pour chaque type de machine. Ce n'est qu'un exemple.

Donc, je me demande parfois si nous ne formons pas nos apprentis plus que nos besoins ne l'exigent et s'il ne faudrait pas s'orienter vers une plus grande spécialisation lorsque c'est possible.

**Le président:** Je pense qu'on nous a beaucoup parlé des «modules». Si vous obtenez des certificats pour plusieurs modules, avec le temps, vous pouvez combiner vos modules afin de pouvoir travailler sur toutes ces machines. Néanmoins, vos connaissances de base pourraient vous être enseignées plus rapidement et elles pourraient vous servir pour apprendre un autre métier si la société évolue ou si vous devez changer d'emploi. Voilà, en bref, ce dont on nous a parlé.

Avez-vous quelque chose à dire en guise de conclusion, monsieur Bartholomew?

**M. Bartholomew:** Ce n'est pas une conclusion, mais plutôt une autre question que je désire signaler à l'attention du comité. Si vous ne les avez pas encore dans vos dossiers, nous avons ici des exemplaires de trois rapports dressés par un comité régional baptisé «Committee on Getting and Holding Manpower in Northwestern Ontario». Ce comité, créé en 1974



[Text]

1975, composed of representatives from business and industry in northwestern Ontario who convened at Quetico Centre for the purpose of examining this region's manpower shortages. Of course, you recognize that period of 1974 to 1976 as one in which there was a lot of trouble.

This group of business people convened to examine this area's difficulties and what might be done about those difficulties. There is a series of three reports—one in 1975, one in 1976 and one in 1978—and it is my own somewhat biased opinion as chairman of that committee that you will not find in one place a better summary of the kinds of issues that face northwestern Ontario with respect to skill shortages and the correcting of those problems, and we would like to leave them with you.

**The Chairman:** Thank you. We gratefully accept them. We will consider them and have our researchers review them. That was a great last intervention: it is all written down. Anything else?

**Mr. Taylor:** That is all, Mr. Chairman. We appreciate the opportunity and have enjoyed discussing the problem with you.

**The Chairman:** Thank you for coming. I am sorry we could not have a full day. We have visited some on-site training opportunities and it sounds like yours would have been one that might have been instructive to us. But we have time constraints, like everybody else in the world.

Thank you for coming. We do appreciate it and we hope we have your permission to follow up if we need further information. If something occurs to you as potentially useful for us as a consequence of being here today, I hope you will self-initiate and send us a letter or a document or anything that you think might be helpful. Our time line is to attempt to produce our report by the end of June, when our mandate expires. We have been at it a while.

May I also apologize to you for the false starts in Thunder Bay. We cancelled once or twice. The constitution has been a dominant issue in Ottawa and wiped us out relative to votes and things of that kind. That is the excuse, at least, and we are glad we finally made it. Thank you very much.

Ms. Laurie Cunningham and Ms. McKinnon. If there are others of your delegation you would like to bring forward, please do so.

**Ms. Laurie Cunningham (Co-Chairperson, Co-ordinating Council Northwestern Ontario International Women's Decade):** Right now there are not.

Do you have a copy of the report? I sent some copies down previously.

**The Chairman:** I have not seen it and I do not have a copy in my possession. The clerk can maybe inform me as to whether it was... oh, I do have that. I did not recognize it because I do not have the yellow cover. Yes, we do have it.

Obviously, given our time constraints, it is not possible to read your brief.

[Translation]

ou 1975, est formé de représentants du commerce et de l'industrie du nord-ouest de l'Ontario qui se sont réunis à Quetico Centre pour étudier la pénurie de main-d'œuvre dans la région. Vous savez, bien sûr, que nous avons connu des nombreuses difficultés entre 1974 et 1976.

Ce groupe d'hommes d'affaires s'est réuni pour étudier les problèmes de la région et les moyens de les résoudre. Il a publié une série de trois rapports—un en 1975, un en 1976 et le dernier en 1978—et en tant que président de ce comité, je manque un peu d'objectivité, mais j'estime que vous ne trouverez nulle part un meilleur résumé des problèmes que connaît le nord-ouest de l'Ontario en ce qui concerne la pénurie de main-d'œuvre qualifiée et des moyens de les résoudre. Nous voudrions vous laisser un exemplaire de ces rapports.

**Le président:** Merci. Nous vous en sommes reconnaissants. Nous allons les étudier et demander à nos chercheurs de les examiner. Voilà un dernier commentaire très intéressant: tout est là, noir sur blanc. Autre chose à ajouter?

**M. Taylor:** C'est tout, monsieur le président. Nous apprécions beaucoup d'avoir pu discuter de cette question avec vous.

**Le président:** Merci d'être venus. Je regrette beaucoup que nous n'ayons pas pu passer toute la journée avec vous. Nous avons visité certains centres de formation et j'ai l'impression que nous aurions trouvé le vôtre très intéressant. Néanmoins, nous sommes limités par le temps, comme tout le monde.

Merci d'être venus. Nous l'apprécions beaucoup et nous espérons pouvoir communiquer avec vous si nous avons besoin d'autres renseignements. Si, de votre côté, vous avez des faits nouveaux à nous signaler qui peuvent nous intéresser, à la suite de votre venue ici aujourd'hui, j'espère que vous voudrez bien prendre la peine de nous envoyer une lettre, un document ou tout ce que vous jugerez pouvoir nous être utile. Nous voudrions pouvoir publier notre rapport d'ici la fin juin, quand notre mandat expirera. Nous y travaillons depuis quelque temps déjà.

Je vous demande également de nous excuser pour les fausses alertes, à Thunder Bay. Nous avons dû annuler une ou deux fois. La constitution a retenu toute l'attention à Ottawa si bien que nous avons été complètement négligés pour ce qui est des crédits et de ce genre de chose. C'est du moins l'excuse invoquée et nous sommes heureux d'avoir pu finalement parvenir à nos fins. Merci infiniment.

Mesdames Cunningham and McKinnon. S'il y a d'autres membres de votre délégation que vous désirez présenter, veuillez le faire.

**Mme Laurie Cunningham (coprésidente, Conseil de coordination, Northwestern Ontario International Women's Decade):** Il n'y en a pas pour le moment.

Avez-vous un exemplaire du rapport? J'en ai déjà envoyé quelques-uns.

**Le président:** Je ne l'ai pas vu et je n'en possède pas d'exemplaire. Le greffier pourrait peut-être me dire s'il a été... oh, je l'ai. Je ne l'avais pas reconnu, car je n'ai pas la couverture jaune. Oui, nous l'avons.

Évidemment, comme nous manquons de temps, vous ne pouvez pas lire votre mémoire.

[Texte]

**Ms. Cunningham:** We do not plan to.

**The Chairman:** I am told that we have an absolute outside time limit of half an hour. We might go a little bit over that, but we do have a plane to catch.

If it is agreeable to you, maybe I could invite you to make an over-all summary of the major features of your brief so that we can direct the attention of the committee to those features. If you can leave some time for an exchange of questions and answers, that would be appreciated, as well.

**Ms. Cunningham:** To begin with, I would like to make a brief comment on the nature of the Decade Council. We are a regional women's umbrella voluntary organization that was formed in 1975 to look at, study and make recommendations for women's full participation in all facets of the region's existence and future planning.

I am co-chairperson this year of the Decade Council and I am also a member of the Economic Development Committee. Ms. McKinnon is a member of the Decade Council and of the Economic Development Committee and she is trained as a diesel mechanic.

**The Chairman:** Ms. McKinnon.

**Ms. Danalyn McKinnon (Member, Northwestern Ontario International Women's Decade):** As northwestern Ontario moves into a new phase of development, the women of this region, in terms of employment and quality of life, must be made a target group in a comprehensive economic strategy.

The study of women who work—the northwestern Ontario case—was initiated by the Decade Council to reveal critical areas of disparity in the region and it suggests approaches to improving the status of women. Economic expansion without consideration of the female factor will be disastrous to northwestern Ontario, as shown by Abugov in this report, *A Review of the Socio-Economic and Demographic Data Relevant to Assessing Child Welfare Needs in Northern Ontario*.

Little emphasis in the past has been put on the development of human resources. In order to assist in the development of an equitable economic future for the women of northwestern Ontario, we present the following summary of the findings and recommendations of our study.

Information for this study of women's work was compiled through a self-administered questionnaire completed by a random sample of women residing in eight communities in northwestern Ontario. These communities were Atikokan, Fort Frances, Kenora, Dryden, Red Lake, Terrace Bay and Sioux Lookout. In total, 1,130 women received the survey and 603 responded, representing a return rate of 58.4 per cent.

One of the study results was that, although a traditional perception of a woman's role in society sees marriage, child care and homemaking as the typical life pattern of the average Canadian woman, study of the life of Canadian women shows that the traditional roles of wife and mother have expanded to include paid employment outside the home.

[Traduction]

**Mme Cunningham:** Nous n'en avons pas l'intention.

**Le président:** On me dit qu'il nous reste une demi-heure au maximum. Nous pourrions prolonger un peu plus, mais nous avons un avion à prendre.

Si vous êtes d'accord, je pourrais peut-être vous demander de nous présenter un résumé des principaux éléments de votre mémoire afin de les porter à l'attention du comité. Il serait bon également que vous puissiez nous laisser un peu de temps pour des questions et réponses.

**Mme Cunningham:** Pour commencer, je voudrais exposer brièvement la nature du Decade Council. Il s'agit d'un organisme bénévole régional qui regroupe plusieurs organisations féminines et qui a été créé en 1975 pour étudier la situation et faire des recommandations afin que les femmes participent pleinement à tous les aspects de la vie de la région ainsi qu'à la planification future.

Je suis, cette année, co-présidente du Conseil et aussi membre du Comité de développement économique. Danalyn McKinnon est membre du Conseil et du Comité de développement économique et elle a une formation de monteur-ajusteur de diesels.

**Le président:** Madame McKinnon.

**Mme Danalyn McKinnon (membre, Northwestern Ontario International Women's Decade):** Comme le nord-ouest de l'Ontario entre dans une nouvelle ère de développement, toute stratégie économique vraiment complète doit chercher à améliorer la situation des femmes de la région sur le plan de l'emploi et de la qualité de la vie.

Notre Conseil a entrepris une étude des femmes qui travaillent—le dossier du nord-ouest ontarien—afin de mettre en lumière les disparités graves et de proposer des moyens d'améliorer la condition féminine. Une expansion économique qui ne tiendrait pas compte de l'élément féminin serait désastreuse pour le nord-ouest de l'Ontario, comme le démontre Abugov dans le rapport intitulé «*A Review of the Socio-Economic and Demographic Data Relevant to Assessing Child Welfare Needs in Northern Ontario*».

Le développement des ressources humaines n'a pas reçu beaucoup d'attention jusqu'ici. Afin de contribuer à donner aux femmes de la région un avenir économique équitable, nous allons vous présenter un résumé des conclusions et des recommandations que contient notre étude.

Nous avons recueilli les renseignements pour notre étude des femmes qui travaillent au moyen d'un questionnaire que nous avons adressé à un échantillon de femmes résidant dans huit localités du nord-ouest de la province. Il s'agissait des villes de Atikokan, Fort Frances, Kenora, Dryden, Red Lake, Terrace Bay et Sioux Lookout. En tout, 1,130 femmes ont reçu le questionnaire et 603 y ont répondu, ce qui donne un taux de réponse de 58.4 p. 100.

Notre étude démontre, notamment, que, même si l'on considère encore que le rôle de la Canadienne moyenne dans la société consiste à se marier, à prendre soin de ses enfants et à tenir sa maison, en réalité, son rôle traditionnel d'épouse et de mère s'est élargi et englobe un emploi rémunéré à l'extérieur.

*[Text]*

In our study of northwestern women we found that slightly over 50 per cent of married women worked outside the home. In the middle age years, many women showed a preference for part-time work, which was more compatible with home responsibilities. The new tendency of women to work outside the home seriously challenges the cliché assumptions that women's work is unreliable and that they are only marginally attached to the labour force.

• 1625

Our study also plotted women's work by the presence of young children in the home. As expected, the presence of children under six years of age depressed the paid work activity of women. However, the majority of women who had chosen not to work outside the home at the survey time due to the presence of young children intended to return to the labour force within two years.

Study of women's education showed that a relatively more highly educated woman was more likely to work outside the home. However, the majority of women in northwestern Ontario are concentrated in the lower levels of educational attainment. Therefore, women of lower levels of educational attainment contribute the largest number of workers to the regional labour force.

In examining women's educational level by occupation we found that, regardless of educational attainment, most women were employed in traditional female work—for example, sales, service, nurses, teachers. In addition, a substantial percentage of women with higher education worked in jobs they were clearly overqualified for.

Of all educational groups, university women suffered the highest unemployment rate, 14.6 per cent. The second highest group were women with grade 12 or less, reporting 14.2 per cent. From our study we have shown that unemployment is a serious problem for all women of the region, regardless of educational attainment.

The high unemployment among women of north-western Ontario demonstrates that the majority of occupations of the resource-based economy in the region have been defined as male work. Women compete for a very limited number of sales, service and clerical jobs defined as traditional female work. The high unemployment rate of university- and college-educated women shows there is a limited demand for traditional female semi-professionals and professionals—for example, teachers and nurses. The high unemployment rates of less-educated women comments on the lack of community-based vocational and trades training which would allow these women to compete for better jobs in the craft and trades occupations.

*[Translation]*

Nous avons constaté, dans le cadre de notre étude, qu'un peu plus de 50 p. 100 des femmes mariées travaillaient à l'extérieur. Un grand nombre de femmes d'âge mûr manifestaient une préférence pour le travail à temps partiel, plus compatible avec leurs obligations familiales. Cette nouvelle tendance dément le vieux cliché voulant que les femmes ne sont pas des employées sur lesquelles on peut vraiment compter et qu'elles n'ont qu'une présence marginale dans la population active.

Notre étude tenait compte également de la présence de jeunes enfants au foyer. Comme on s'y attendait, la présence d'enfants de moins de six ans diminuait les activités rémunérées des femmes. Néanmoins, la majorité des femmes qui, au moment du sondage, avaient décidé de ne pas aller travailler à l'extérieur parce qu'elles avaient de jeunes enfants, avaient l'intention de retourner sur le marché du travail avant deux ans.

L'étude effectuée en fonction du niveau d'instruction indiquait que les femmes les plus instruites étaient davantage portées à travailler à l'extérieur. Néanmoins, la majorité des femmes de la région n'ont qu'un faible niveau d'instruction. Par conséquent, ce sont ces femmes qui constituent la majeure partie des travailleuses.

En étudiant le niveau d'instruction des femmes par catégorie d'emplois, nous avons constaté que, quel que soit leur niveau d'instruction, la plupart des femmes occupaient le genre d'emploi qui leur est traditionnellement réservé, par exemple, dans le secteur de la vente, des services, des soins infirmiers et de l'enseignement. En outre, un bon pourcentage des femmes plus instruites occupaient des emplois exigeant un niveau de compétence inférieur à celui qu'elles possédaient.

C'est parmi les femmes ayant fait des études universitaires que le taux de chômage était le plus élevé, soit de 14,6 p. 100. Venaient ensuite les femmes ayant 12 années ou moins de scolarité, avec 14,2 p. 100. Notre étude nous a permis de démontrer que le chômage constituait un grave problème pour toutes les femmes de la région, quel que soit leur niveau d'instruction.

Le taux de chômage élevé chez les femmes du nord-ouest de l'Ontario montre bien que la majorité des emplois offerts par l'économie de la région, qui repose sur les ressources, sont définis comme des emplois masculins. Les femmes doivent se disputer un nombre très limité de postes dans le secteur de la vente, des services et du travail de bureau traditionnellement réservé aux femmes. Le taux de chômage élevé parmi les femmes qui ont fréquenté les universités et les collèges témoigne d'une faible demande à l'égard de certaines professions typiquement féminines comme celles d'enseignante et d'infirmière. Quant au grand pourcentage de femmes moins instruites qui sont en chômage, il donne à réfléchir sur l'absence de programmes communautaires de formation professionnelle qui permettraient à ces femmes de trouver de meilleurs emplois dans les métiers manuels.



*[Texte]*

**Ms. Cunningham:** The occupational distribution of female workers in northwestern Ontario closely resembles that of Ontario and Canada, where the largest number of women are employed in clerical, sales and service positions. In total, approximately 52 per cent of all women surveyed worked in these traditional female occupations. University- and college-educated women worked in nursing and teaching almost exclusively. Only 3.8 per cent of women found employment in the crafts and trades.

The northwestern Ontario labour force tends to be polarized into well-paid, highly skilled workers and unskilled, underemployed and unemployed groups. Women are part of the latter category of workers in our region. They cannot compete for well-paid employment due to a lack of skills and access to training and the definition of most crafts and trades occupations as male work.

Traditional female occupations, with the exception of nursing and teaching, are marked by very low wages, limited opportunities for advancement and low skill requirements. In the income comparison of male and female workers, we found that approximately 68 per cent of full-time female workers earned less than \$11,000 in 1978, while only 22 per cent of married male workers earned less than \$13,000 for the same period. A substantial number of full-time women workers earned less than \$9,000 and only 4.9 per cent earned more than \$19,000.

Occupational segregation and sex-specific pay are the primary characteristics of the northwestern Ontario labour force.

One of the most interesting questions included in our study was designed to assess women's interest in training and employment in non-traditional occupations. Respondents were asked about their interest in five non-traditional jobs. Approximately one third expressed an interest in training and employment as a mechanic, electrician, heavy equipment operator and railroad brakeman.

Given the high unemployment rate of women of the region and the demand for skilled crafts and trades people, women's interest in these jobs should be actualized. If and when training and employment of women in these occupations is encouraged by government and industry, a stable workforce of skilled workers will be created. Instead of travelling outside the region for skilled employees and training imports to regional communities, governments and industry should move to encourage and plan for designating women as a training and target employment group.

*[Traduction]*

**Mme Cunningham:** La répartition des travailleuses du nord-ouest de l'Ontario par catégorie professionnelle est à peu près la même que pour l'ensemble de l'Ontario et du Canada où la majorité des femmes occupent des emplois de bureau ou travaillent dans le secteur de la vente et des services. Au total, environ 52 p. 100 de toutes les femmes interrogées occupaient ces emplois traditionnellement féminins. Les femmes qui avaient étudié à l'université ou au collège travaillaient pratiquement toutes comme infirmières ou enseignantes. Seulement 3.8 p. 100 des femmes ont trouvé de l'emploi dans les métiers manuels.

La population active du nord-ouest de l'Ontario a tendance à se diviser en deux groupes: celui des travailleurs hautement qualifiés et bien rémunérés et celui de la main-d'œuvre non qualifiée, sous-employée et en chômage. Les femmes de notre région font partie de cette dernière catégorie. Elles ne peuvent pas prétendre à des emplois bien rémunérés à cause d'un manque de qualifications et de formation et aussi parce que la plupart des métiers manuels sont considérés comme des emplois masculins.

Sauf pour les infirmières et les professeurs, les emplois traditionnellement féminins se caractérisent par de très bas salaires, des possibilités d'avancement limitées et peu d'exigences sur le plan des qualifications. En comparant le revenu de la main-d'œuvre masculine et féminine, nous avons constaté qu'environ 68 p. 100 des femmes qui travaillaient à plein temps avaient gagné moins de \$11,000 en 1978, alors que 22 p. 100 seulement des hommes mariés avaient gagné moins de \$13,000 au cours de la même période. Un bon nombre de femmes qui travaillaient à plein temps gagnaient moins de \$9,000 et seulement 4.9 p. 100 d'entre elles gagnaient plus de \$19,000.

La ségrégation professionnelle et la rémunération en fonction du sexe sont les principales caractéristiques de l'emploi dans le nord-ouest de la province.

Une des questions les plus intéressantes que nous avons posées dans le cadre de notre enquête visait à établir si les femmes souhaitaient se voir ouvrir les possibilités de formation et d'emploi dans des secteurs jusque-là réservés aux hommes. Nous leur avons proposé cinq métiers dits masculins. Environ le tiers des femmes nous ont répondu que les possibilités de formation et d'emploi comme mécanicien, électricien, opérateur de matériel pour grands travaux et serre-freins les intéressaient.

Étant donné le taux élevé de chômage chez les femmes de la région et la demande d'ouvriers qualifiés, il faudrait profiter de l'intérêt que les femmes manifestent pour ce genre d'emploi. Lorsque le gouvernement et l'industrie favoriseront la formation et l'emploi des femmes dans ce genre de profession, nous aurons un réservoir stable de main-d'œuvre qualifiée. Au lieu d'aller chercher à l'extérieur les travailleurs qualifiés et des apprentis, les pouvoirs publics et l'industrie devraient songer à former et à employer les femmes en priorité.

[Text]

• 1630

On the basis of this study's findings and an April 1980 regional workshop on the subject of women and economic development, we present the following recommendations for the improvement of women's status in the labour force.

First, that government and industrial economic development schemes for northwestern Ontario not perpetuate the assumption that women exist only as dependents of men, but that women be recognized as persons responsible for their own economic futures. Practically, this means that all economic development plans for the regional labour force consider women as target employment and training groups.

Second, that government and industry actively recruit women to serve on planning boards and agencies concerned with economic development in the north.

Third, that a regional office for Women's Bureau be established in northwestern Ontario to work with employers, government agencies, educational institutions and women to help integrate women into the primary resource industries of the region and nontraditional work.

As an aside, that recommendation has been successful and we are now looking at new staffing procedures for the placement of that office.

Fourth, our study indicates women in northwestern Ontario continue to dominate traditional female occupations in sales, clerical and service, and are almost completely excluded from better paid crafts, trades, and primary industry occupations. We therefore recommend that affirmative action programs be introduced to companies of the region to facilitate women's entrance into the primary labour force in nontraditional jobs. There is a necessity for the introduction of tax incentives, government subsidies, and hiring guidelines to companies to encourage the employment of women in the primary labour force.

For example, in Sweden, tax incentives and any support provided by the state for regional development is subject to the condition that 40 per cent of the jobs that arise from such support are to be reserved for each sex. Additionally, training grants in Sweden are available for employers who take on and train women in certain specified occupations that are dominated by the opposite sex.

**Ms. McKinnon:** Fifth, currently, Canada Employment Centre spends only a small amount of time, only a few hours a month, in many towns of the region. As a consequence, many women are unaware of Manpower training programs and Manpower services. We propose that Canada Employment Centre make a concrete commitment to provide quality service to women through, one, the extension of CEC training programs and services to women of small communities, and

[Translation]

En fonction des conclusions de notre étude et de l'atelier régional que nous avons organisé en avril 1980 sur les femmes et le développement économique, voici les recommandations que nous faisons en vue d'améliorer la situation de la femme sur le marché du travail.

D'abord, les plans de développement économique établis par le gouvernement et l'industrie pour le nord-ouest de l'Ontario ne doivent pas perpétuer le vieux cliché voulant que la femme n'existe qu'en fonction de l'homme, mais doivent au contraire reconnaître que la femme est responsable de son propre avenir économique. En pratique, cela veut dire que tous les plans de développement économique pour la main-d'œuvre régionale doivent accorder la priorité aux femmes pour ce qui est de l'emploi et de la formation professionnelle.

Deuxièmement, le gouvernement et l'industrie doivent recruter des femmes qui feront partie des comités de planification et des organismes qui s'occupent de l'expansion économique du nord de l'Ontario.

Troisièmement, le Bureau de la main-d'œuvre féminine doit ouvrir un bureau régional dans le nord-ouest de la province pour aider les femmes à s'intégrer dans les industries extractives de la région et les métiers non traditionnels en collaboration avec les employeurs, les organismes gouvernementaux, les établissements d'enseignement et les femmes.

Je précise que cette recommandation a porté fruit et que nous étudions actuellement de nouvelles méthodes pour la dotation en personnel de ce bureau.

Quatrièmement, notre étude révèle que les femmes du nord-ouest de l'Ontario continuent à dominer les professions traditionnellement féminines, c'est-à-dire la vente, les emplois de bureau et les services et qu'elles sont presque complètement exclues des métiers manuels et des emplois de l'industrie extractive, mieux rémunérés. Par conséquent, nous recommandons que les entreprises de la région mettent en place des programmes d'action positive afin de faciliter l'accès des femmes dans le secteur primaire et les emplois non traditionnels. Il est indispensable de donner aux entreprises des stimulants fiscaux, des subventions gouvernementales et des directives en matière d'embauche afin de favoriser l'emploi des femmes dans le secteur primaire.

En Suède, par exemple, l'État accorde des stimulants fiscaux et une aide au développement régional à la condition que 40 p. 100 des emplois créés grâce à cette aide soient réservés aux travailleurs de chaque sexe. En outre, des subventions à la formation sont offertes aux employeurs qui embauchent et forment des femmes pour certains emplois occupés surtout par des hommes.

**Mme McKinnon:** Cinquièmement, le Centre d'emploi du Canada ne passe actuellement que très peu de temps, seulement quelques heures par mois, dans un grand nombre de villes de la région. En conséquence, de nombreuses femmes n'ont jamais entendu parler des programmes de formation de la main-d'œuvre et des services de main-d'œuvre. Nous proposons que le Centre d'emploi du Canada s'engage, de façon concrète, à fournir un service de qualité aux femmes, premiè-

*[Texte]*

another point for that would be more staff dealing specifically with women; and two, the provision of training programs and upgrading programs for women in northwestern Ontario communities to be conducted in their home communities.

Sixth, a 1978 study of regional labour market demands entitled Industrial Assessment Project, undertaken by Confederation College, and a study conducted by the Committee on Getting and Holding Manpower in Northwestern Ontario shows that despite high unemployment there is a severe shortage of skilled tradesmen in the province and the northwestern Ontario region. Our study provides concrete evidence that women in the region are interested in training and employment in nontraditional work. For example, 33.1 per cent of women surveyed by this study were interested in carpentry. Given this current shortage of skilled and semi-skilled workers in the region, and the interest of women in training and working in nontraditional jobs, we recommend the provision of training and upgrading programs in nontraditional job categories for the women in northwestern Ontario communities.

Seventh, that 24-hour child-care services be provided to facilitate and promote women's access to nontraditional jobs which most often involve shift work.

**The Chairman:** Is that it?

**Ms. Cunningham:** That is it.

**The Chairman:** That is quite a bit.

Ms. McKinnon, you are the first diesel mechanic of any sex, I think, to appear before us as a committee. What was different about your situation that enabled you to get that kind of training, and have you had subsequent employment problems relative to males?

• 1635

**Ms. McKinnon:** I was formerly an elementary and high school teacher and I moved from a small northwestern Ontario town to Thunder Bay where I had trouble getting employment in teaching. Through Manpower I was allowed into a training program at Confederation College for heavy duty equipment mechanic. The program is 40 weeks long. I believe I was the second woman to ever take the course, but I was the only one at that time. I believe there has been one other who has since quit and gone to another program, so there are not that many.

**The Chairman:** We have heard testimony that it is pretty lonesome when you are the only one.

**Ms. McKinnon:** Yes, it is.

**The Chairman:** And that, in a policy sense, we really should think in terms of a half dozen, like if there is a training program with 20 slots, that maybe the Swedish model of 40 per cent would make it more supportive and more comfortable and more likely to retain people through the duration of the training program. Is that advice that you would concur in?

*[Traduction]*

rement en offrant ces programmes de formation et ces services aux femmes des petites localités et, à ce propos, il faudrait qu'il engage du personnel supplémentaire pour s'occuper spécialement des femmes; et deuxièmement, en offrant aux femmes du nord-ouest de l'Ontario des programmes de formation et de perfectionnement dans leur propre localité.

Sixièmement, une étude de la demande du marché du travail régional intitulée Industrial Assessment Project, entreprise en 1978 par le Collège Confédération et une étude du Comité on Getting and Holding Manpower in Northwestern Ontario indiquent qu'en dépit d'un chômage élevé il y a une grave pénurie d'ouvriers qualifiés dans la province et dans la région du nord-ouest. Notre étude prouve de façon concrète que les femmes de la région souhaiteraient obtenir une formation et de l'emploi dans des secteurs non traditionnels. Par exemple, 33.1 p. 100 des femmes interrogées s'intéressaient à la menuiserie. Étant donné la pénurie actuelle de main-d'œuvre qualifiée et semi-qualifiée dans la région et de l'intérêt que les femmes portent aux professions non traditionnelles, nous recommandons d'offrir des programmes de formation et de perfectionnement dans des secteurs non traditionnels aux femmes des localités du nord-ouest de l'Ontario.

Septièmement, nous recommandons d'instaurer des services de garderie ouverts 24 heures sur 24 pour faciliter et promouvoir l'accès des femmes aux emplois non traditionnels qui, la plupart du temps, comportent un travail par poste.

**Le président:** C'est tout?

**Mme Cunningham:** C'est tout.

**Le président:** C'est beaucoup.

Madame MacKinnon, vous êtes, je pense, le premier moniteur-ajusteur de diesels qui comparait devant notre comité. En quoi votre situation était-elle différente pour que vous puissiez obtenir ce genre de formation et, par la suite, avez-vous eu du mal à trouver de l'emploi par rapport à vos collègues masculins?

**Mme McKinnon:** J'ai d'abord travaillé comme professeur au niveau primaire et secondaire et j'ai quitté une petite ville du nord-ouest de la province pour m'installer à Thunder Bay où j'ai eu du mal à trouver de l'emploi dans l'enseignement. Par l'entremise de la Main-d'œuvre, j'ai pu apprendre le métier de mécanicien de matériel pour grands travaux au Collège Confédération. Ce programme dure 40 semaines. Je pense avoir été la deuxième femme à suivre ce cours, mais j'étais seule à ce moment-là. Je crois qu'il y en a eu une autre qui a abandonné depuis pour suivre un autre programme et nous ne sommes donc pas très nombreuses.

**Le président:** Nous avons entendu dire que ce n'était pas toujours très drôle d'être la seule.

**Mme McKinnon:** Oui, en effet

**Le président:** En fait, il faudrait au moins une demi-douzaine de femmes à la fois. Si un programme de formation peut accueillir une vingtaine d'élèves, la formule des 40 p. 100 adoptée en Suède faciliterait sans doute les choses et permettrait de garder les élèves jusqu'à la fin de l'apprentissage. Êtes-vous d'accord là-dessus?



[Text]

**Ms. McKinnon:** Yes. For example, at the college at the time I was there, there were a number of women in welding. There were probably seven or eight of them and together it seemed they had fewer problems than one person, myself, alone in a garage with 100-odd men. I think there is a definite need for support, not only from other women but from Manpower to have some contact person for women in trades training and also at the college. There needs to be a better support system in place for women.

**Ms. Cunningham:** I think also in regard to accessing women's introduction in facilitation into nontraditional occupations, we are strongly aware of the need for orientation and pretraining courses or seminars or programming that will give women the skills, the life skills, the assertiveness training skills and the awareness of what they are going into so that they have a mental awareness and they are better able to cope with the nontraditional.

**The Chairman:** Sort of a pretraining training.

**Ms. McKinnon:** If I could just add to that. One of the reasons we need that is because it is not part of our social pattern to be involved in working on cars. Men get a lot of experience in social situations with other men as far as training for the trades, and also the high schools which, until recently, usually allowed women to take home economics and the men to take shop. They have quite a bit of background when they go into these courses whereas I felt I was starting from square one knowing nothing, and so an orientation program for myself would have been very helpful.

**The Chairman:** The idea that you gave us verbally, and is not really in this list of recommendations, that I think is unique—certainly I have not heard it before—is the designation of a Canada Manpower Centre person specifically responsible for, I would assume, recruitment and placement, in a training sense at least, of women in nontraditional occupations is a new one. Where does that come from? Why is it not part of the original written brief?

• 1640

**Ms. Cunningham:** There is in existence one person out of the Thunder Bay office responsible for the regional development and implementation of women's programming through CEIC. Unfortunately, one person in this region is insufficient when looking at the amount of time that counsellors are spending within the communities which is totally inadequate. Also, the increased staffing of the CEIC women's division office is one area, but we are also looking at that CEIC should perhaps be setting up something that corresponds with the London, Ontario, Womanpower Inc. which is to identify and promote women's entrance into all areas in which they are not currently represented.

[Translation]

**Mme McKinnon:** Oui, par exemple, lorsque j'étais au collège, il y avait un certain nombre de femmes dans la section soudure. Elles devaient être sept ou huit et je pense qu'elles éprouvaient moins de difficulté que moi qui me trouvait toute seule dans un garage avec une centaine d'hommes. Je pense qu'une aide s'impose, non seulement de la part des autres femmes, mais aussi de la Main-d'œuvre afin qu'une personne reste en contact avec les femmes qui apprennent un métier dans l'industrie ou dans un collège. Il faut mettre en place un meilleur système de soutien pour les femmes.

**Mme Cunningham:** Nous sommes également persuadées qu'il est nécessaire, pour faciliter l'accès des femmes aux professions traditionnellement masculines, de mettre en place des cours d'orientation professionnelle, des cours préparatoires, des séminaires ou des programmes afin de donner aux femmes les connaissances et les renseignements dont elles ont besoin pour être sûres de leur choix, pour savoir à quoi elles doivent s'attendre afin qu'elles soient déjà prêtes psychologiquement et mieux en mesure d'aborder une profession traditionnellement masculine.

**Le président:** Une sorte de formation préparatoire.

**Mme McKinnon:** Je voudrais ajouter quelque chose. Si nous avons besoin de ce genre de programme c'est notamment, parce que les femmes n'ont pas l'habitude de réparer les automobiles. Les hommes ont de nombreuses occasions de se faire la main avec leurs amis ainsi qu'à l'école secondaire où, récemment encore, les filles devaient choisir l'économie domestique tandis que les garçons choisissaient l'atelier. Nos confrères masculins ont donc déjà toute une expérience derrière eux lorsqu'ils arrivent alors que j'ai dû commencer à zéro, ne sachant absolument rien. Par conséquent, un programme d'orientation m'aurait été très utile.

**Le président:** Une idée que vous avez exprimée verbalement et qui ne figure pas vraiment dans votre liste de recommandations me paraît tout à fait nouvelle. Je n'en ai certainement jamais entendu parler. La désignation d'un employé du Centre de main-d'œuvre du Canada spécialement chargé, je suppose, du recrutement et du placement, du moins pour l'apprentissage, des femmes qui désirent occuper un emploi traditionnellement masculin est certainement quelque chose de nouveau. D'où vient cette idée? Pourquoi n'est-elle pas incluse dans le mémoire que vous avez présenté par écrit?

**Mme Cunningham:** Au bureau de Thunder Bay, une personne est chargée du développement régional et de la mise en œuvre des programmes féminins, par l'entremise de la Commission de l'emploi et de l'immigration. Malheureusement, une personne ne suffit pas pour toute la région, d'autant plus que les conseillers ne passent vraiment pas assez de temps dans les localités. D'autre part, en plus d'accroître le personnel du bureau de sa section féminine, nous pensons que la CEIC devrait peut-être établir un service un peu comme le Womanpower Inc., de London, en Ontario, qui cherche à promouvoir l'accès des femmes dans les secteurs où elles ne sont pas représentées actuellement.

[Texte]

**The Chairman:** How new is that one person here?

**Ms. Cunningham:** I believe that position is approximately two years old.

**The Chairman:** Has it made a difference?

**Ms. Cunningham:** Not that I have seen.

**The Chairman:** I accept your criticism that it is not adequate relative to the need, but did I hear you say that it has made no difference.

**Ms. McKinnon:** In the program that I was in I was not aware that there was one person who was particularly working for women. My contact with Manpower was very limited even after I finished the course and in looking for employment. If there is someone there, they are very low profile.

**The Chairman:** Did you have to fight your way into the course? Did you run into institutional barriers at the Manpower centre itself? Was there reluctance to approve the course?

**Ms. McKinnon:** No. I had no problems getting into the course. I wondered if there was a quota system because I know that some of the men that I was in the course with had waited for months and months to get in and I got in immediately. I think probably an exception was made to allow me into the program faster.

**The Chairman:** Were you going to say something else about that one person?

**Ms. Cunningham:** No, I was just going to reaffirm that there is a quota system for nontraditional training, they do set aside X-many places. How effective it is I do not really know.

**The Chairman:** Motor mechanics was not one of the occupations in your survey, was it?

**Ms. McKinnon:** No, one of them was heavy duty equipment operator where there are more women in that occupation. Heavy duty equipment mechanic is relatively new for women.

**The Chairman:** You told us it was a random survey of 1,100-and-some-odd people. Your response rate for self-initiated returns is quite high at 58 per cent, and so if we project your 33 per cent across the board to women who live in this area, how do you explain the fact that there are not more applicants in training of this kind? If the interest level is of that kind, why are we not succeeding in getting applications? I am sure a randomly selected sample of males interested in those occupations would not probably be a great deal different, or it might even be lower, and yet you get the applications from males and do not get the applications, I assume, from females, or there is a barrier to the processing of those.

**Ms. McKinnon:** One of the problems has been, I think, that there has not been an effort by industry in northwestern Ontario to consciously seek women for any kind of training,

[Traduction]

**Le président:** Depuis combien de temps cette personne est-elle en poste?

**Mme Cunningham:** Depuis environ deux ans, je crois.

**Le président:** Cela a-t-il changé les choses?

**Mme Cunningham:** Pas à ma connaissance.

**Le président:** J'admets que cela ne suffit pas compte tenu des besoins, mais vous dites vous-même que cela n'a rien changé.

**Mme Cunningham:** Lorsque j'ai suivi mon cours, j'ignorais qu'une personne était spécialement chargée de s'occuper des femmes. Je n'ai eu que des rapports très limités avec la Main-d'œuvre même lorsque j'ai cherché de l'emploi à la fin du cours. Si cette personne existe, elle se montre très discrète.

**Le président:** Avez-vous dû vous battre pour être admise? Vous a-t-on mis des bâtons dans les roues au centre de Main-d'œuvre? A-t-on hésité à approuver le cours?

**Ms. McKinnon:** Non, je n'ai eu aucune difficulté. Je me suis demandé s'il n'y avait pas un système de contingent, car je sais que certains hommes qui ont suivi le cours avec moi avaient dû attendre des mois et des mois alors que j'ai été admise immédiatement. Je pense qu'on a sans doute fait une exception pour me permettre de participer plus rapidement au programme.

**Le président:** Alliez-vous ajouter quelque chose au sujet de cette personne?

**Mme Cunningham:** Non, j'allais juste répéter qu'il existe un système de contingent pour la formation à des emplois traditionnellement masculins; un grand nombre de places est réservé aux femmes. J'ignore dans quelle mesure c'est vraiment efficace.

**Le président:** La profession de mécanicien motoriste ne faisait pas partie des métiers inclus dans votre sondage, n'est-ce pas?

**Mme McKinnon:** Non, mais il y avait celui d'opérateur de matériel pour grands travaux où l'on retrouve davantage de femmes. La profession de mécanicien de matériel pour grands travaux est relativement nouvelle pour les femmes.

**Le président:** Vous nous avez dit avoir interrogé au hasard environ 1,100 personnes. Votre taux de réponse de 58 p. 100 est assez élevé pour un questionnaire envoyé par la poste et si votre proportion de 33 p. 100 vaut pour l'ensemble des femmes de la région, comment expliquez-vous qu'il n'y ait pas plus de candidates pour ce genre de formation? Si cela suscite un tel intérêt, pourquoi ne réussissons-nous pas à obtenir des candidatures? Je suis sûr que dans un échantillon d'hommes choisis au hasard, il y en aurait à peu près autant ou même moins qui s'intéresseraient à ces métiers et pourtant vous obtenez des candidatures des hommes, mais pas des femmes je suppose, ou alors elles sont bloquées quelque part.

**Mme McKinnon:** Une des raisons, je pense, c'est que l'industrie du nord-ouest de l'Ontario n'a pas cherché à recruter systématiquement des femmes pour leur donner une formation



*[Text]*

and I do not think there has been any effort on the part of educational institutions to really encourage women to go into this type of training. Even for the women, the 33 per cent who do want to, the biggest step is doing it because you are going to be moving not only into a trade you feel you may like and you may be able to do well in, you are moving into a total man's world where everything is different. I think that socially there are a lot of problems yet with society relating to women in northwestern Ontario in nontraditional trades, and I think there are problems with men relating to women in the trades. So, whether the barriers are consciously made by someone, there are social barriers to moving.

**Ms. Cunningham:** In addition, there are also institutional barriers in that there is a severe lack of day-care facilities available. Also, there are only postsecondary educational facilities at Confederation College and Lakehead University which means that the woman has to move out of her community, which probably means she has to move her children, which probably means it is going to break up the marriage. So, there are some real problems in accessibility to the training programs.

Another problem is getting the information to look at the access to the training programs because there is very little information available to most women on for instance, what a diesel mechanic does, what is a heavy equipment operator? These are things they have never been exploring, and the opportunity to explore is not made readily available to them.

**The Chairman:** You were not here for all of the previous testimony.

**Ms. McKinnon:** Some.

**The Chairman:** Some, all right. I am not sure if you were here for the part where the implication was that due to labour union agreements, access to apprenticeship for employees of the mill was partly a function of seniority and that the normal pattern in the mill was to become employed in some kind of labouring capacity, hard physical labouring capacity. That was the route to building the seniority which then enabled you to enter the apprenticeship training program. As that was told to us, I thought, that does not occur everywhere but it does occur in a number of work-places, that in fact, there is that seniority gate-keeping that requires a particular level of performance. Has your committee looked at that kind of issue in this region?

**Ms. Cunningham:** The union restrictions? We have not had extensive dealings with what the regulations are regarding apprenticeship or spots where unions control this, but we do recognize that the unions are taking an increased awareness of women's need for affirmative action as exhibited by the CLC women's division and the OFL women's division. There are several women's committees on various local union boards, et cetera. I think what we are saying is that we have to look at a very comprehensive and interdisciplinary around-the-table group; let us solve this problem with government, industry, unions and women which is something that has never happened before.

**Ms. McKinnon:** If I could just add that one of the problems with the seniority system is getting your foot in the door in the

*[Translation]*

quelconque et je ne pense pas que les établissements d'enseignement aient fait le moindre effort pour inciter les femmes à suivre ce genre de formation. Même pour les 33 p. 100 de femmes qui le désirent, le plus difficile c'est de passer aux actes, car il s'agit de se lancer non seulement dans une profession que l'on pense pouvoir aimer et dans laquelle on est peut-être capable de réussir, mais aussi dans un monde entièrement masculin où tout est différent. Je pense que, socialement, les femmes ont encore un tas d'obstacles à surmonter pour accéder aux professions traditionnellement masculines et je pense qu'elles ont des difficultés à se faire accepter par leurs confrères masculins. Par conséquent, j'ignore si ces obstacles sont dressés consciemment ou non, mais ils existent.

**Mme Cunningham:** Il y a également le manque d'infrastructure en ce sens que le nombre de garderies est très insuffisant. D'autre part, les seuls établissements d'enseignement postsecondaire sont le Collège Confederation et l'Université Lakehead ce qui veut dire que la femme doit déménager dans une autre ville, probablement avec ses enfants, et que cela va sans doute briser son ménage. Par conséquent, l'accès aux programmes de formation pose de véritables problèmes.

D'autre part, il est difficile d'obtenir des renseignements sur le programme de formation et la plupart des femmes sont très peu renseignées, par exemple, sur ce que fait un monteur-ajusteur de diesels ou un opérateur de matériel pour grands travaux. Ce sont des secteurs qu'elles n'ont jamais explorés et on ne leur offre pas vraiment la possibilité de le faire.

**Le président:** Vous n'avez pas entendu tous les autres témoignages.

**Mme McKinnon:** J'en ai entendu certains.

**Le président:** Très bien. Je ne sais pas si vous étiez là quand on a dit qu'en raison des accords avec les syndicats il fallait une certaine ancienneté pour avoir accès aux programmes d'apprentissage des usines et que, normalement, vous commenciez par un emploi de manœuvre exigeant de gros efforts physiques. C'est ainsi que vous accumulez l'ancienneté qui vous permet de participer au programme d'apprentissage. D'après ce qu'on nous a dit, je pense que ce n'est pas le cas partout, mais le fait est que dans un certain nombre d'entreprises il faut avoir de l'ancienneté et cela exige un certain rendement. Votre comité s'est-il penché sur ce problème dans la région?

**Mme Cunningham:** Les restrictions syndicales? Nous n'avons pas longuement étudié les règlements concernant l'apprentissage ou les cas dans lesquels il est régi par les syndicats, mais nous reconnaissons que ces derniers sont de plus en plus conscients que les femmes ont besoin d'action positive comme en témoignent la section féminine du CTC et celle de l'OFL. Il y a des comités féminins dans plusieurs syndicats locaux, etc. En fait, nous estimons qu'il faut discuter du problème avec tous les intéressés: le gouvernement, l'industrie, les syndicats et les femmes, ce qui n'a jamais encore été fait.

**Mme McKinnon:** Si vous le permettez, j'ajouterai seulement qu'avec le système d'ancienneté, une des difficultés c'est de



*[Texte]*

beginning. I went to a women-in-trades conference in Hamilton recently and I met a lot of women who were in apprenticeship programs. Many of them got there by starting off at the bottom in Stelco or Inco and working their way up just as the men do. I think the problem is also in getting your foot in right at the beginning.

• 1650

**The Chairman:** That specific issue has not been dealt with by your group in this area.

**Ms. McKinnon:** No, not yet.

**Ms. Cunningham:** Not yet. We will get to it.

**The Chairman:** Okay. We just have a couple more minutes, we have to catch our airplane.

You briefly gave me some indication that the system in the high schools or the junior high schools where girls go to home economics and boys go to shop, that that system is breaking down and there is more of a crosscurrent. Can you give me any more information about that? Are local school boards being influenced by groups such as yours to make that happen? Are you satisfied with the progress, and how important do you see that in the scheme of things in terms of opening this up?

**Ms. McKinnon:** Speaking for myself, I think the most critical area is in education. We would like to have more influence over the educational institutions, and now that we have a report and we see the evidence, it is going to be much easier for us to go to the board of education and say, look, 33 per cent of women want to be in trades, what are you doing in relation to women being trained for skills in your high school? Having been an educator, I think the educational system would like to think they have made some changes, but I do not feel that the changes have been very basic in their approach to training women for non traditional occupations. Also, I think it has to start early.

**The Chairman:** If I may back up for a moment. Then a recommendation from this committee to fund this kind of study is a basic building block in the political influence activity of umbrella groups such as your own, that that would be a welcome kind of recommendation.

**Ms. McKinnon:** I think it is good for lobbying because now we can say we know where we are, this is where we want to go, and this is where women want to go; what is your organization doing to facilitate that change?

**The Chairman:** Can you already feel a difference in the receptivity since you have had this study, or is it too new?

**Ms. Cunningham:** Our follow-up has not been extensive as yet. We are still getting all of them out and waiting for some reactions to come back, and if the reactions do not come back, I guess we are going to have to go out and get them. It is interesting: we did hold a press conference a number of months ago and there was absolutely no response from the major industries within this community to the press conference. So,

*[Traduction]*

mettre un pied dans la place. J'ai récemment assisté, à Hamilton, à une conférence des femmes de métier et j'ai rencontré de nombreuses femmes qui participaient à des programmes d'apprentissage. Un grand nombre d'entre elles avaient dû commencer au bas de l'échelle, chez Stelco ou Inco et elles gravissaient les échelons un à un, exactement comme les hommes. Le plus difficile, je pense, c'est de pouvoir mettre un pied dans la place.

**Le président:** Votre groupe ne s'est pas penché sur cette question.

**Mme McKinnon:** Non, pas encore.

**Mme Cunningham:** Pas encore. Nous y viendrons.

**Le président:** D'accord. Il nous reste seulement une minute ou deux; nous ne devons pas manquer notre avion.

Vous m'avez indiqué brièvement que la situation évoluait dans les écoles secondaires où, jusqu'ici, les filles choisissaient l'économie domestique tandis que les garçons choisissaient l'atelier, et que la tendance se renversait. Pourriez-vous me donner plus de précisions à ce sujet? Les conseils scolaires locaux subissent-ils l'influence des groupes comme le vôtre à cet égard? Êtes-vous satisfaite des progrès réalisés et dans quelle mesure, selon vous, cela peut-il changer le cours des choses?

**Mme McKinnon:** Personnellement, je pense que tout se joue au niveau de l'éducation. Nous voudrions avoir plus d'influence sur les établissements d'enseignement et maintenant que nous avons un rapport et que les preuves sont là, il nous sera beaucoup facile d'aller dire au conseil scolaire: voyez, 33 p. 100 des femmes désirent exercer un métier alors que faites-vous pour leur donner la formation voulue dans votre école? En tant qu'ancienne enseignante, je pense que le système d'enseignement s'imagine avoir déjà réalisé certains progrès, mais je ne crois pas qu'il ait changé grand-chose sur le plan de la formation des femmes à des métiers traditionnellement masculins. D'autre part, je pense qu'il faut commencer très tôt.

**Le président:** Permettez-moi de revenir un peu en arrière. Si notre comité recommandait de financer ce genre d'étude, cela renforcerait l'influence politique des groupements comme le vôtre, et je suppose que ce genre de recommandation serait le bienvenu.

**Mme McKinnon:** Je pense que cela augmente notre influence, car maintenant, nous pouvons dire: Voici où nous en sommes, où nous voulons aller et ce que désirent les femmes. Que faites-vous pour faciliter ces changements?

**Le président:** Sentez-vous déjà une différence depuis que vous avez fait cette étude ou est-ce encore trop récent?

**Mme Cunningham:** Nous n'avons pas encore reçu beaucoup de réponses. Nous continuons à diffuser les résultats de notre étude et nous attendons les réactions. Si elles ne viennent pas, je suppose que nous irons les chercher nous-mêmes. C'est intéressant. Nous avons tenu une conférence de presse il y a quelque mois, mais les grandes industries de la région n'ont absolument pas réagi. Par conséquent, nous ignorons, pour le

*[Text]*

as yet, we really do not know what they are thinking about it, or if they have even read it.

**Ms. McKinnon:** Also, to add further to that, I went to apply at a local mill, and you do not think this kind of thing still happens, but I was told right at the gate that I could not go to the office and pick up an application form, that they did not hire any women in their mill.

That is why there is a need for follow-up for women who go through Manpower training because, probably more so than the men who go through Manpower, we have to know our rights and we have to know what to do when that kind of thing happens, where to go; and who we can talk to. It is a whole comprehensive package that is needed, and whether industry wants to become involved in it or not . . . Apparently, from the gentlemen who were here from Great Lakes Forest Products, it appears they are interested in helping train more people for the skilled trades. I hope that, although they spoke about native people, they are also considering women.

**The Chairman:** If I can summarize employer testimony, in a general way, before this committee, they tended to indicate they do not get the applications; they are very interested but they do not get the applications.

**Ms. Cunningham:** That is probably because the women are told they cannot apply to begin with, so they do not bother.

**The Chairman:** If you cannot get past the factory gate to get yourself an application form then you are not going to be able to submit an application.

• 1655

**Ms. McKinnon:** I found my way past.

**The Chairman:** You fought your way, I am sure you did.

Thank you very much. I am sorry we cannot stay longer, but you have provided us with some statistical evidence, at least for one part of this country, of a kind we have not had before. In the quiet of a plane ride, we will have a little better look at it than we are able to manage in a public hearing.

**Ms. Cunningham:** Have you had a chance to look at this report by Abugov?

**The Chairman:** I have not seen that.

**Ms. Cunningham:** I will leave you a copy of the summary of the presentation and his report.

**The Chairman:** Okay.

**Ms. Cunningham:** Thank you very much.

**The Chairman:** Thank you for appearing before us.

The meeting is adjourned.

*[Translation]*

moment, ce qu'elles pensent de notre étude ou même si elles l'ont lue.

**Mme McKinnon:** J'ajouterais que je me suis présenté dans une usine de la région pour postuler un emploi. On a du mal à croire que cela puisse encore arriver de nos jours, mais on m'a dit, à la porte, que je ne pouvais pas aller au bureau chercher une formule de demande d'emploi et que cette usine n'embauchait aucune femme.

Voilà pourquoi les femmes qui suivent un programme de formation ont besoin de quelqu'un pour les aider, car sans doute plus que les hommes, nous avons besoin de connaître nos droits et de savoir quoi faire, où aller et à qui parler quand ce genre de chose nous arrive. Il faut instaurer tout un programme que l'industrie veuille y participer ou non . . . apparemment, d'après ce que nous ont dit les messieurs qui représentaient la Great Lakes Forest Products, ils cherchent à former un plus grand nombre d'ouvriers qualifiés. Même s'ils ont parlé des autochtones, j'espère qu'ils songent également aux femmes.

**Le président:** En général, les employeurs qui ont témoigné devant notre comité ont dit qu'ils ne recevaient pas de demandes d'emploi de la part des femmes; cela les intéresse beaucoup, mais ils n'ont pas de candidatures.

**Mme Cunningham:** C'est sans doute parce qu'on dit aux femmes qu'il n'y a pas d'emplois pour elles, et c'est pourquoi elles ne s'en donnent pas la peine.

**Le président:** Si vous ne pouvez pas franchir la porte de l'usine pour obtenir une formule de demande d'emploi, vous ne pourrez pas présenter votre candidature.

**Mme McKinnon:** J'ai finalement réussi à entrer.

**Le président:** Vous vous êtes battue pour y arriver, j'en suis sûr.

Merci beaucoup. Je regrette que nous ne puissions rester plus longtemps, mais le témoignage que vous nous avez donné, du moins pour votre région, est différent de ceux que nous avons reçus jusqu'ici. Nous allons profiter du voyage pour l'étudier un peu mieux que nous ne pouvons le faire au cours d'une audience publique.

**Mme Cunningham:** Avez-vous eu l'occasion de jeter un coup d'œil au rapport Abugov?

**Le président:** Je ne l'ai pas lu.

**Mme Cunningham:** Je vais vous laisser un exemplaire du résumé du mémoire et de ce rapport.

**Le président:** D'accord.

**Mme Cunningham:** Merci beaucoup.

**Le président:** Je vous remercie d'avoir comparu devant nous.

La séance est levée.

## APPENDIX "EMPLA-13"

## APPENDICE «EMPLA-13»

SUBMISSION TO  
PARLIAMENTARY TASK FORCE  
EMPLOYMENT OPPORTUNITIES FOR THE '80's

TO: The Honourable Warren Allmand, M.P.  
Chairman

SUBMITTED BY: Margaret R. Sideen  
Acting Chairman  
on behalf of the  
Municipal Advisory Committee  
Northwestern Ontario

MÉMOIRE AU  
GROUPE DE TRAVAIL PARLEMENTAIRE  
SUR LES PERSPECTIVES D'EMPLOI AU COURS DES  
ANNÉES 80

A: L'honorable Warren Allmand, député  
Président

PRÉSENTÉ PAR: Margaret R. Sideen  
Président suppléant  
au nom du Comité consultatif municipal  
Nord-Ouest de l'Ontario



## INDEX

Preamble  
Entrepreneurial Development  
The Barriers  
Recommendations  
Industrial Development  
Recommendations:  
Municipal  
Provincial  
Federal  
Conclusions

## INDEX

Préambule  
Expansion des entreprises  
Les obstacles  
Recommandations  
Expansion industrielle  
Recommandations: (au niveau)  
Municipal  
Provincial  
Fédéral  
Conclusions

## PREAMBLE

The Municipal Advisory Committee—Northwestern Ontario is comprised of *elected* municipal representatives appointed by the City of Thunder Bay, the Kenora District Municipal Association, the Thunder Bay District Municipal League, the Municipal Union of the District of Rainy River and the Northwestern Ontario Municipal Association. It is the function of the Committee, to advise the provincial Minister of Northern Affairs, the Honourable Léo Bernier, regarding proposals, policies, programs and activities having a significant regional impact on Northwestern Ontario.

Tu fulfill this function, the Committee identifies planning, development, administrative and socio-economic issues of concern to Northwestern Ontario, initiates studies and research on those issues, reviews the research and makes recommendations based on the findings to the Minister or Northern Affairs.

In March, 1978, eighteen (18) issues were identified for further study by the Committee. Of those original eighteen issues, the industrial and entrepreneurial development issues were formally researched.

The majority of the recommendations, included in this submission, provide direction to municipalities as to their role in the development and expansion of their existing business and/or industrial tax base, a role that is often ignored in employment opportunities discussions.

## ENTREPRENEURIAL DEVELOPMENT

In November, 1979, Peter Barnard Associates were awarded the consulting contract to study the Barriers to Small Business Development in Northwestern Ontario.

The main purpose of this study was to identify the principal barriers faced by entrepreneurs in the initiation and expansion of small scale enterprises in Northwestern Ontario. More specifically, the study had three objectives:

1. to identify barriers to initiation and expansion of small scale enterprises in Northwestern Ontario;
2. to rank these barriers in order of importance indicating various public, institutional or private bodies responsible; and
3. to recommend additional studies where current data is inadequate and propose actions to alleviate the effects of existing barriers.

The consultants, with these three objectives in mind, developed a three phase study approach—they analysed small business in Northwestern Ontario in terms of demographics, economic activity, and the role of government to develop an understanding of Northwestern Ontario as an economic environment; they conducted personal interviews in selected communities throughout the region; and thirdly, identified the barriers, ranked them in order of importance, and developed recommendations.

## PRÉAMBULE

Le Comité consultatif municipal—Nord-Ouest de l'Ontario—comprend des représentants municipaux *élus* nommés par la Cité de Thunder Bay, l'Association municipale du district de Kenora, la ligue municipale du district de Thunder Bay, l'Union municipale du district de Rainy River et la Northwestern Ontario Municipal Association. Le Comité est chargé de renseigner l'honorable Léo Bernier, ministre provincial des Affaires du Nord, au sujet de propositions, politiques, programmes et activités ayant d'importantes répercussions sur les régions du nord-ouest de l'Ontario.

Afin de remplir cette fonction, le Comité cerne les questions qui intéressent le nord-ouest de l'Ontario dans les domaines de la planification de l'expansion, de l'administration de la sociologie et de l'économie, entreprend des études et des recherches se rapportant à ces questions, examine les résultats des recherches et présente au ministre des Affaires du Nord, des recommandations fondées sur les conclusions qu'il a tirées de ses recherches.

En mars 1978, dix-huit (18) questions ont été portées à l'attention du Comité pour étude. De ces premières dix-huit questions, celles concernant l'expansion industrielle des entreprises ont fait l'objet de recherches formelles.

La plupart des recommandations, incluses dans le présent mémoire, offrent aux municipalités une orientation quant au rôle qu'elles peuvent assumer dans le développement et l'élargissement de leur actuelle assiette fiscale, industrielle, et commerciale, le rôle dont on ne tient pas souvent compte dans les discussions portant sur les perspectives d'emploi.

## EXPANSION DES ENTREPRISES

En novembre 1979, Peter Barnard Associates se sont vu accorder le contrat, à titre de conseillers, pour étudier les obstacles à l'expansion des petites entreprises dans le Nord-Ouest de l'Ontario.

Le but principal de cette étude était de déterminer les obstacles majeurs auxquels faisaient face les entrepreneurs dans le lancement et l'expansion des petites entreprises du Nord-Ouest de l'Ontario. Plus précisément, l'étude avait trois objectifs:

1. déterminer les obstacles au lancement à l'expansion des petites entreprises dans le Nord-Ouest de l'Ontario;
2. classer ces obstacles par ordre d'importance indiquant les divers organismes responsables, publics, institutionnels ou privés; et
3. recommander des études supplémentaires lorsque les données actuelles ne sont pas suffisantes et proposer les mesures à prendre en vue d'alléger les effets des obstacles existants.

En tenant compte de ces trois objectifs, les conseillers ont élaboré un projet d'étude en trois étapes—ils ont analysé les petites entreprises dans le Nord-Ouest de l'Ontario en fonction des données démographiques, de l'activité économique et du rôle du gouvernement qui consiste à mieux comprendre l'environnement économique du Nord-Ouest de l'Ontario; ils ont tenu des entrevues personnelles dans des collectivités choisies dans toute la région; et troisièmement, ils ont identifié les

### The Barriers

Fourteen barriers were identified by the consultants. Although some of these barriers may be of greater significance in certain areas, they are all symptomatic of the small business environment of the Region. They include:

1. Lack of available space
2. Lack of business expertise
3. Difficulty in finding and keeping workers
4. High transportation costs
5. High energy costs
6. Low volumes
7. Distance from major markets
8. Low level of motivation
9. Lack of support services
10. Sensitivity to major resource industries
11. Instability of world markets
12. Cash flow problems
13. Controlled use of resource base
14. Restricted use of the environment.

Most of the fourteen barriers are common to small business operations across the region as a whole. However, the degree of impact may vary from community to community, and certain barriers do not pose problems for some local markets.

### The Ranking

The statistical data coupled with the consultants' fieldwork suggested that initially all barriers are due to one or more of the following problems:

1. Location relative to major markets
2. Dependency on major resource industries
3. Lack of expertise and services.

For the purposes of ranking barriers, the original list of fourteen was consolidated by eliminating all the "given" or barriers unlikely to change, and by grouping the rest. That left six barriers which the consultants' felt would provide the focus for future work. Listed alphabetically they are:

1. Availability of space
2. Energy
3. Lack of business expertise
4. Lack of motivation
5. Transportation costs
6. Use of natural resources base.

In conjunction with the MAC-NW Technical Committee, these six barriers were ranked—on size and importance of the barriers and on the ease of removing the barriers. The ranking was based on a rating from 1—6. For example, the barrier easiest to resolve would be given a score of one, the most difficult a six. On the other hand, the most important barrier

obstacles, les ont classés par ordre d'importance et ont rédigé des recommandations.

### Les obstacles

Les conseillers ont pu identifier quatorze obstacles. Même si certains de ces obstacles ont une plus grande portée dans certains secteurs, ils sont tous symptomatiques du milieu d'affaires des petites entreprises de la région. Ils comprennent:

1. Le manque d'espace disponible
2. L'absence de spécialistes en affaires
3. La difficulté à trouver et à garder les travailleurs
4. Les coûts élevés du transport
5. Les coûts élevés de l'énergie
6. Les volumes peu élevés
7. L'éloignement des marchés importants
8. Le peu de motivation
9. L'absence de services de soutien
10. La vulnérabilité face aux importantes industries de ressources
11. L'instabilité des marchés mondiaux
12. Les problèmes d'autofinancement
13. L'usage contrôlé des ressources fondamentales
14. L'utilisation restreinte de l'environnement.

La plupart des quatorze obstacles sont communs aux opérations des petites entreprises dans l'ensemble de la région. Cependant, le degré d'impact peut varier d'une collectivité à l'autre, et certains obstacles ne posent pas de problèmes à certains marchés locaux.

### La classification

Les données statistiques ainsi que le travail des conseillers sur le terrain portent à croire qu'initialement tous les obstacles sont dus à un ou plusieurs problèmes suivants:

1. Situation par rapport aux principaux marchés
2. Dépendance des principales industries de ressources
3. Absence de spécialistes et de services.

Afin de classer les obstacles, la liste originale qui en comprenait quatorze a été élaguée en supprimant tous les obstacles qui ne changeront probablement pas en regroupant les autres. Il en est donc resté six sur lesquels les conseillers ont cru bon de se concentrer pour les études futures. En voici la liste alphabétique:

1. Disponibilité de l'espace
2. Énergie
3. Absence de spécialiste en affaires
4. Manque de motivation
5. Coût du transport
6. Utilisation des ressources naturelles de base.

Avec l'aide du Comité MAC-NW, ces six obstacles ont été classés—selon l'importance et la facilité de les supprimer. Le classement s'est fait selon une cote de 1 à 6. Ainsi, l'obstacle le plus facile à supprimer recevrait le chiffre un et le plus difficile le chiffre six. Par contre, l'obstacle le plus important à surmonter serait un, le moins important six. Les résultats sont les suivants:



to overcome would be given a score of one, the least important a six. The results of the rating are as follows:

| IN ORDER OF<br>SIZE | BARRIERS                | IN ORDER OF<br>EASE TO CHANGE |
|---------------------|-------------------------|-------------------------------|
| 1                   | TRANSPORTATION COSTS    | 6                             |
| 2                   | ENERGY COSTS            | 5                             |
| 3                   | LACK OF MOTIVATION      | 4                             |
| 6                   | AVAILABILITY OF SPACE   | 1                             |
| 4                   | USE OF RESOURCE BASE    | 3                             |
| 5                   | LACK OF BUSINESS SKILLS | 2                             |

| PAR ORDRE<br>D'IMPORTANCE | OBSTACLES                          | PAR ORDRE DE FACILITÉ<br>À CHANGER |
|---------------------------|------------------------------------|------------------------------------|
| 1                         | COÛT DU TRANSPORT                  | 6                                  |
| 2                         | COÛT DE L'ÉNERGIE                  | 5                                  |
| 3                         | ABSENCE DE MOTIVATION              | 4                                  |
| 6                         | DISPONIBILITÉ DE L'ESPACE          | 1                                  |
| 4                         | UTILISATION DES RESSOURCES DE BASE | 3                                  |
| 5                         | ABSENCE DE SPÉCIALISTE EN AFFAIRES | 2                                  |

#### Recommendations:

After identifying and ranking the barriers, the consultants suggested the following actions:

1. That MAC-NW continue its support for government related programs, particularly programs emphasizing management skills and outreach programs which travel to communities. In addition, Lakehead University should be encouraged to continue providing consulting services to small business.
2. That municipalities in Northwestern Ontario should be encouraged to assess their ability to attract and keep small businesses. As part of this process, MAC-NW could suggest to municipalities that they:
  - (a) study their existing vacancy rate to determine whether space is available;
  - (b) ensure that official plans include sufficient amounts of serviced land for housing, retail/commercial and industrial uses;
  - (c) examine the adequacy of community amenities and support services and businesses; and
  - (d) after this "inventory" has been prepared and weaknesses identified, municipalities should begin to work with public and private agencies to develop ways to overcome these weaknesses.
3. That municipal leaders should, with community leaders and businessmen, explore the opportunities of reducing transportation costs through pooling. Co-op trucking

#### Recommendations:

Après avoir identifié et classé les obstacles, les conseillers ont proposé les mesures suivantes:

- Que le MAC-NW continue d'accorder son appui aux programmes gouvernementaux, particulièrement les programmes qui mettent l'accent sur les aptitudes de gestion et ceux qui s'étendent aux collectivités. En outre, il faudrait encourager l'Université Lakehead à maintenir ses services de consultation aux petites entreprises.
2. On devrait encourager les municipalités du Nord-Ouest de l'Ontario à évaluer leur aptitude à attirer les petites entreprises et à les garder. Dans le cadre de ce processus, le MAC-NW pourrait proposer aux municipalités:
  - a) d'étudier leur taux d'espace vacant afin de déterminer si l'espace est disponible;
  - b) de s'assurer que les plans officiels prévoient suffisamment de terrains viabilisés pour y construire des maisons d'habitation et des complexes industriels et commerciaux.
  - c) établir dans quelle mesure les commodités, les services de soutien et les maisons d'affaires sont suffisants au sein de la collectivité; et
  - d) une fois que cet «inventaire» a été établi et que les lacunes ont été identifiées, les municipalités devraient commencer à travailler en collaboration avec les organismes publics et privés en vue de trouver les moyens de combler ces lacunes.
3. Les dirigeants municipaux devraient, de concert avec les dirigeants des collectivités et les hommes d'affaires, explorer les possibilités de réduire les coûts du transport

and shared rail shipments are already working for businesses in some communities.

4. That agency representatives work with local municipal officials and business leaders to co-ordinate visits and ensure that they are well publicized. In this way, the needs of the community could perhaps be more accurately matched with program(s) best suited to meet them.
5. In an effort to speak with a co-ordinated and, therefore, more forceful voice, communities in the Region should be encouraged to participate in Chambers of Commerce and National Small Business Organizations. In this way, there is more opportunity to share ideas as well as to develop strategies to overcome problems common to particular communities or types of business.
6. That the Canadian Home Insulation Program (CHIP) be expanded to include business structures. That the Ministry of Energy be approached about studies on energy conservation, more efficient use of energy and alternate sources specific to the conditions of North-western Ontario.
7. That a simple booklet be developed which lists all the programs available to assist small business (perhaps a scaled down version of the Federal Government publication, "Assistance to Business in Canada").

### Industrial Development

As an initial step in a larger study to investigate the possibilities of developing a method of search for specific small and/or medium sized industries to locate in a given community, the Committee commissioned Mr. R. E. Michels, Associate Director of Quetico Centre to:

- chronicle the efforts made and the course of action taken by the residents of Atikokan in attempting to rebuild their economic base;
- identify the inter-relationship of the different levels of government involved (municipal, provincial, federal) in order to present a municipal perspective on the effectiveness of the relationship; and
- determine the factors involved in the successes and failures that Atikokan has had to date in attracting other enterprises to locate in the area.

In addition, The Atikokan Story contained the following municipal, federal and provincial recommendations.

### RECOMMENDATIONS

#### Municipal:

1. Reduce the municipal debt load. Shift as much as possible to a "pay-as-you-go" policy.
2. Seek a strengthened municipal tax base by including the assets of the resource industries within the munic-

au moyen de la mise en commun des ressources. Les maisons d'affaires ont déjà recours au camionnage coopératif et au partage des envois ferroviaires.

4. Que les représentants des organismes travaillent en collaboration avec les agents municipaux locaux et les chefs d'entreprises pour coordonner les visites et s'assurer qu'ils soient bien annoncés dans les médias. Aussi, les programmes pourraient être mieux adaptés aux besoins de la collectivité.
5. Afin que les collectivités de la région puissent s'exprimer d'une façon coordonnée et par conséquent avec plus de vigueur, il faudrait les encourager à se joindre aux Chambres de commerce et à des organisations nationales regroupant les petites entreprises. De cette façon, elles auraient davantage l'occasion de partager des idées et de mettre au point des politique visant à résoudre les problèmes qui caractérisent certaines collectivités ou entreprises particulières.
6. Que le programme canadien d'isolation des maisons soit élargi afin d'inclure les entreprises. Que l'on communique avec le ministère de l'énergie pour se renseigner au sujet des études faites sur l'économie d'énergie, l'utilisation plus efficace de l'énergie et des autres sources particulières aux conditions du nord-ouest de l'Ontario.
7. Qu'une simple brochure énumérant tous les programmes offerts soit mise au point en vue d'aider les petites entreprises (peut-être une version abrégée de la publication du gouvernement fédéral, «Aide aux entreprises Canadiennes»).

### Expansion industrielle

Comme première étape d'une étude plus vaste destinée à examiner la possibilité de mettre au point une méthode de recherche des petites et/ou moyennes entreprises particulières susceptibles de s'installer dans une collectivité donnée, le Comité a demandé à M. R. E. Michels, Directeur associé du centre Quetico de:

- faire la chronique des efforts déployés et des mesures prises par les résidents d'Atikokan en vue de rebâtir leur économie;
- définir les relations entre les divers niveaux de gouvernement en question (municipal, provincial, fédéral) afin de présenter une perspective municipale sur l'efficacité de ces relations; et
- déterminer les facteurs responsables du succès et des échecs qu'a connus jusqu'à présent Atikokan dans ses efforts visant à convaincre d'autres entreprises à s'installer dans la région.

En outre, l'histoire d'Atikokan comprenait les recommandations suivantes, aux niveaux municipal, fédéral et provincial.

### RECOMMENDATIONS

#### Au niveau municipal:

1. Réduire la dette municipale. Adopter autant que possible la politique du «paiement comptant».
2. Tenter de renforcer l'assiette d'impôt municipal en incluant l'actif des industries de ressource dans les

ipal boundaries. If not possible, seek an alternative such as special grants in lieu of municipal taxation and fully equal to municipal taxation. Such grants should come directly from Senior government. Avoid generating "dormitory" communities. Industry should pay its way.

3. Invest in training and upgrading for municipal staff. The difficulties of running a modern municipality are substantial. Municipalities need skilled staff and modern methods.
4. Invest in training for elected municipal officials. Municipal government is getting more complicated every day. Electors should demand the best possible representation and should also be prepared to support their development. For the training of municipal officials and staff, incentive assistance funding should be sought from the provincial government. However, the provincial government should not actually provide the training. The tendency of big government to dominate might over-shadow the municipal need for development.
5. Sharing or pooling of professional staff resources should be explored by neighbouring communities. An engineer, planner, economic development commissioner, or other professional advisors, may be too expensive for an individual community to employ. However, they may be within the financial capacity of two or more communities. This recommendation should not be construed as support for amalgamation of any municipalities or the development of another tier of government. Rather it should contribute to the quality of services within small communities while allowing them the remain small.
6. Develop priorities and goals for the community. "What kind of town (city) do we want in the 1990's? Involve the community. Review and renew annually. Develop an industrial strategy.
7. Meet regularly with local industry. Develop a relationship of mutual concern and trust so that all can be aware of how the actions of each can affect the other. (e.g. early notice of closure.)
8. Quit complaining! Recognize that the municipality, not the Province, has the first responsibility to ensure the municipality's survival. In addition, it is hard for others to help after they have just been insulted, put down, blamed or punished.
9. Be candid and maintain effective communications with the whole community so that all are dealing with reality. Use the local newspaper, community television channel (if present) and public meetings.
10. Develop a reasonable industrial park facility.

limites municipales. A défaut de quoi, chercher une solution de rechange comme les subventions spéciales, en remplacement des taxes foncières, d'un montant égal à ces taxes. Ces subventions devraient venir directement du gouvernement supérieur. Éviter de créer des communautés «dortoirs». L'industrie devrait être rentable.

3. Investir dans la formation et le perfectionnement des employés municipaux. Les difficultés inhérentes à la direction d'une municipalité moderne sont nombreuses. Les municipalités ont besoin de main d'œuvre spécialisée et de méthodes modernes.
4. Investir dans la formation des représentants municipaux élus. Le gouvernement municipal devient chaque jour de plus en plus complexe. Les électeurs devraient exiger la meilleure représentation possible et devraient être prêts à appuyer leur perfectionnement. En ce qui concerne la formation des représentants et des employés municipaux, on devrait chercher à obtenir du gouvernement provincial des mesures d'encouragement, soit des subventions. Cependant, il ne faudrait pas que le gouvernement provincial dispense lui-même la formation. La tendance qu'ont les gouvernements supérieurs à dominer pourrait éclipser le besoin d'expansion de la municipalité.
5. Le partage ou la mise en commun des services des employés professionnels devrait être exploré par les collectivités avoisinantes. Un ingénieur, un planificateur, un commissaire à l'expansion économique, ou autres conseillers professionnels, peuvent être trop coûteux pour une seule collectivité. Cependant, deux ou plusieurs collectivités pourraient avoir la capacité financière de les engager. Cette recommandation ne devrait pas être interprétée comme un appui au fusionnement de municipalités ou à la création d'un autre palier du gouvernement. Elle devrait plutôt contribuer à améliorer la qualité des services au sein des petites collectivités tout en leur permettant de conserver leur identité.
6. Décider des priorités et des buts à atteindre pour la collectivité. «Quelle sorte de ville voulons-nous dans les années 90?» Obtenir la participation de la collectivité. Examiner et renouveler chaque année. Élaborer une stratégie industrielle.
7. Rencontrer régulièrement les industries locales. Entretenir des relations d'intérêts communs et de confiance afin que toutes réalisent dans quelle mesure les actions de l'une peuvent influencer sur l'autre. (ex: préavis de fermeture.)
8. Cesser de se plaindre! Reconnaître que la municipalité et non la province est la première entité chargée d'assurer la survie de la municipalité. En outre, il est difficile pour les autres d'offrir de l'aide après avoir été insultés, humiliés, blâmés ou punis.
9. Faire preuve de sincérité et maintenir des rapports efficaces avec l'ensemble de la collectivité afin que tous puissent faire face à la réalité. Utiliser le journal local, le réseau de télévision communautaire (s'il existe) et les réunions publiques.
10. Aménager des installations raisonnables pour un parc industriel.



11. Establish a task force liaison committee involving representatives of local business, industry, labour, provincial and federal governments. Industrial redevelopment takes time. Start now.
  12. Whenever a resource-based industry comes on stream, establish a sinking fund. It should be dedicated solely to the redevelopment of the community's industrial and economic base. In order to get senior government help, be prepared and able to pay your share.
  13. Follow a strategic approach to economic and industrial renewal. Establish a 10 year program with annual benchmarks. Draw upon the best resources available. Make someone responsible for seeing that this is done.
  14. Organize the municipal structure: official plans, plans of subdivision, well-developed infrastructure, etc.
  15. Keep your elected Members of Parliament and Provincial Parliament informed of what you are doing, accomplishing or failing to get done. Demand their help.
  16. Economic and industrial renewal problems will not likely be resolved by the obvious or by just doing what someone else has done. If it were that simple, no one would have problems. Try new approaches.
11. Créer un comité de liaison comprenant des représentants des entreprises locales, de l'industrie, de la main-d'œuvre, des gouvernements provincial et fédéral. Une relance de l'expansion industrielle prend beaucoup de temps. Commencer maintenant.
  12. Lorsqu'une nouvelle industrie de ressources vient s'installer, créer un fonds d'amortissement. Il devrait être consacré uniquement à la relance de l'expansion industrielle de la collectivité et de l'économie. Afin d'obtenir l'aide du gouvernement supérieur, être prêt et capable de payer sa part.
  13. Suivre une stratégie visant le renouveau économique et industriel. Élaborer un programme décennal sujet à une révision annuelle. Profiter des meilleures ressources disponibles. Désigner une personne qui sera chargée de voir à ce que ce soit fait.
  14. Organiser la structure municipale: plans officiels, plans de subdivision, infrastructure bien élaborée, etc.
  15. Voir à ce que les députés élus des gouvernements fédéral et provincial soient au courant de ce que vous faites, de ce que vous accomplissez, ou de vos échecs. Demander leur aide.
  16. Il est peu probable que les problèmes de renouvellement économique et industriel soient résolus d'eux-mêmes ou seulement en faisant ce que quelqu'un d'autre a fait. Si c'était aussi simple, personne n'aurait de problèmes. Essayer de nouvelles méthodes.

#### Provincial:

1. Maintain the Ministry of Northern Affairs as a co-ordinating Ministry with discretionary incentive funds.
2. Under the umbrella of the Ministry of Northern Affairs, establish a Task Force to review provincial and federal government programs and response patterns related to the sudden decline of single industry towns with a view to:
  - a) identifying government services and programs which could serve to prevent the decline;
  - b) ensuring effective programs, services and funding resources are available for use immediately after the decline occurs;
  - c) refining the "Lead Ministry" approach to reduce delays, confusion, bureaucratic blocks;
  - d) assigning a monitoring and "early-warning" task to a specific Ministry planning section. The task force should be inter-ministerial and intergovernmental in nature with additional representatives from municipalities, industry, labour and the general public, under one independent chairman.
3. Support the development of effective training programs for elected and appointed Municipal government officials, primarily through substantial incentive funding of up to 75 per cent. Similarly, support and provide incentives for planning activities.

#### Au niveau provincial:

1. Maintenir le ministère des Affaires du Nord comme ministère de coordination avec des fonds discrétionnaires pour les mesures d'encouragement.
2. Créer sous la responsabilité du ministère des affaires du Nord, un groupe de travail chargé d'examiner les programmes des gouvernements provincial et fédéral et le genre de réactions se rapportant à une décadence soudaine des villes possédant une seule industrie en vue de:
  - a) définir les services et les programmes gouvernementaux qui pourraient être utilisés pour éviter cette décadence;
  - b) s'assurer de la disponibilité de programmes, efficacités de services et de ressources financières pour usage immédiat dès que s'amorce la décadence;
  - c) raffiner la méthode du «ministère responsable» afin de réduire les retards, la confusion et les obstacles bureaucratiques;
  - d) assigner à une section particulière de planification du ministère la charge de surveiller et de prévenir. Le groupe de travail devrait être à caractère interministériel et intergouvernemental et comprendre aussi des représentants des municipalités, de l'industrie, de la main-d'œuvre et du public en général, avec un président indépendant.
3. Appuyer l'élaboration de programmes efficaces de formation pour les représentants municipaux élus et nommés, principalement au moyen de subventions importantes allant jusqu'à 75 p. 100. Par ailleurs, appuyer et fournir des mesures d'encouragement pour les activités de planification.

4. Support the development of shared municipal professional services (engineering, planning, economic development, etc.) through a program of incentive funding (331/3 per cent) for municipalities with populations of 10,000 or less.
5. Develop provincial standards for provision of on-the-job skill training. The training should lead to increased employment portability, complete job skill and knowledge (not simply what the employer wants the employee to know). It should also provide the necessary documentation so prospective employers can verify any person's competence.
6. Consider a community and human resources depreciation tax on industry to sustain a dedicated fund, separate from provincial general revenues, for communities undergoing rapid economic and industrial decline. Such a tax might either be a surtax or a portion of the existing resource tax. The fund would be invested much in the manner of the Alberta Heritage Fund. It would be used as financing for single industry communities to bridge into a more diversified economic base. It could be used to build industrial malls, extend services and infrastructure, and so on. It would not displace existing incentive programs such as NODC which has no particular influence in directing where industry will locate. This special fund would be available only to single-industry communities to then pass on to the specific business or industry prepared to locate in that community or to diversify and expand its operations. It might also be used for vertical diversification (e.g. iron ore mining expanded to include smelting) as well as horizontal diversification. It could also be a special project fund to provide emergency financing for training; other adaption programs. It would be "seed" money.
7. When new mines are opened, requiring new communities, the province must decide on the nature of the communities which should be allowed to come into existence at any given location. The choices are:
  - a) "Zipper" communities. Clearly temporary, these communities would totally dissemble when the mine closes down. The government must then participate in establishing minimum quality of life standards for such communities. This should ensure reasonably equitable opportunities of citizenship across the province. In this regard, the province may wish to study the experiences of communities such as South Bay on Confederation Lake, 50 miles north-east of Ear Falls, to better understand the possibilities of such an approach.
  - b) New long-term communities. Responsibility for local government should quickly be shifted to the people who live in the community. The development
4. Appuyer l'expansion des services professionnels à frais partagés entre les municipalités (génie, planification, expansion économique, etc.) par un programme de subventions (331/3 p. 100) pour les municipalités ayant une population de 10,000 ou moins.
5. Établir des normes provinciales pour la formation de la main-d'œuvre spécialisée en cours d'emploi. Cette formation devrait permettre une plus grande transférabilité, de meilleures connaissances et aptitudes au travail (non seulement ce que l'employeur veut que l'employé sache). Elle devrait aussi permettre de constituer la documentation nécessaire pour que les futurs employeurs puissent vérifier les aptitudes de toute personne.
6. Étudier la possibilité d'imposer une taxe de dépréciation de la collectivité et des ressources humaines, à l'industrie, pour financer un fonds qui lui soit consacré, distinct des recettes générales provinciales, pour les collectivités qui subissent une dégradation industrielle et économique rapide. Une telle taxe pourrait consister en une taxe supplémentaire ou en une partie d'une taxe existante. Le fonds serait investi à peu près de la même façon que le fonds du patrimoine de l'Alberta. Il serait utilisé pour financer les collectivités à industrie unique afin de leur permettre d'adopter une économie plus diversifiée. Il pourrait aussi être utilisé pour bâtir des centres industriels, étendre les services et l'infrastructure, etc. Il ne remplacerait pas les programmes d'encouragement existants comme NODC qui d'ailleurs n'influe pas tellement sur le lieu d'implantation des industries. Ce fonds spécial ne serait disponible que pour les collectivités ayant une seule industrie, pour être ensuite transféré à une entreprise ou une industrie donnée prête à s'installer dans ce genre de collectivité, ou pour diversifier et étendre ses opérations. Il pourrait également servir à une diversification verticale (par exemple expansion d'une exploitation de minerais de fer pour inclure la fonte) de même qu'une diversification horizontale. Il pourrait également servir de financement à un projet spécial pour fournir des fonds d'urgence aux fins de formation ou autres programmes d'adaptation. Ce serait donc un investissement.
7. Lorsque de nouvelles mines seront ouvertes, nécessitant la création de nouvelles collectivités, ce sera à la province d'en décider la nature, parmi les choix suivants:
  - a) Collectivités à court terme. Ces collectivités, de toute évidence temporaire, pourraient disparaître à la fermeture de la mine. Le gouvernement doit donc établir des normes minimales de qualité de vie pour ces collectivités. Celles-ci devraient assurer des débouchés équitables dans toute la province. A ce sujet, il serait peut-être bon que la province se penche sur les expériences de collectivités comme South Bay sur le lac Confederation, 50 milles au nord-est de Ear Falls, pour mieux saisir toutes les possibilités d'une telle approche.
  - b) Nouvelles collectivités à long terme. La responsabilité du gouvernement local devrait rapidement être transférée aux résidents de la collectivité. L'exploitation d'une mine (ou autres ressources), devrait

of the mine (or other resources) should include, as a cost of doing business, the establishment of certain basic quality of life amenities and basic infrastructure development. Unless the community has an assured life for at least 30 years, the issues of home ownership and financial security need to be addressed by resource developers. Either the company owns the homes and rents them to employees or the company sells the homes to employees, establishing a sinking fund from the proceeds so as to reimburse employees according to some formula should the mine, sawmill, papermill, etc. close prematurely.

c) Piggyback on existing communities (dormitory communities). In these instances, the municipal boundaries should be extended so that the commercial values are included in the municipal tax base. Where more than one dormitory community exists, the Province should implement a system for collecting the equivalent of municipal taxes, distributing them according to an equitable formula among the affected municipalities.

8. In new resource industry developments, particularly mining, consider requiring some form of housing buy-back fund, established by the company on the basis of a depreciation formula applied to the house. It would be a form of insurance. These funds would be invested and controlled by the mining company. Investment income would also be added into the fund. The purpose of the fund would be to insure a guaranteed reimbursement of the employee for a major portion of the value of his home should the specific mining venture (and housing values) collapse. It should not fully insure the risk (say 75 per cent) of comparable market value based on Canadian averages, and should not allow an unreasonable loss of equity and security which home ownership supplies. The company contributions to this fund should be considered a legitimate business expense. Any excess funds would revert to the company after all claims have been settled.

9. Reconsider the tradition of the laissez-faire approach to industry. Some parts of Ontario are crowded and overdeveloped. At the risk of losing some development, Ontario should be more direct as to what new industry it will allow to locate and where. Ontario might study the results other jurisdictions have achieved with such a process—the United States' use of its defense industry spending, Mexico, etc.

10. The regulations governing the establishment of Small Business Development Corporations should be amended to favour the establishment of public S.B.D.C.'s in small remote communities.

In such cases, initial capitalization requirements should be lowered.

inclure dans ses frais d'affaires, la prestation de certaines commodités de base et la création de l'infrastructure de base. A moins que la collectivité ait une vie assurée d'au moins 30 ans, la question de la propriété des maisons et de la sécurité financière doit relever des exploitants. Soit que la société se porte acquéreur des maisons et les loue à ses employés, soit qu'elle les vend à ses employés, créant un fonds avec les recettes de manière à pouvoir rembourser les employés selon une certaine formule, si la mine, la scierie ou le moulin à papier fermait prématurément.

c) Le «Piggyback» dans les collectivités (îles dortoirs). On devrait dans ce cas, étendre les limites de la ville de manière à inclure les valeurs commerciales dans l'assiette des taxes municipales. Lorsqu'il y a plusieurs îles dortoirs, la province devrait instaurer un système lui permettant de percevoir l'équivalent de la taxe municipale, la répartissant ensuite selon une formule équitable parmi les municipalités touchées.

8. Pour les nouvelles exploitations de ressources, notamment l'exploitation minière, envisager de demander la constitution par la société d'un certain type de fonds de logement «rachetable», selon une formule de dépréciation appliquée à la maison. Ce serait en sorte une forme d'assurance. Ces fonds seraient investis et contrôlés par la société d'exploitation minière et le revenu des investissements viendrait également s'ajouter à ce fond. Ce dernier a pour but d'assurer à l'employé un remboursement garanti pour une bonne part de la valeur de sa maison, au cas où l'entreprise de l'exploitation minière ferait faillite. Ce fonds ne devrait pas assurer le risque intégralement (disons 75 p. 100) d'une valeur marchande comparable fondée sur des moyennes canadiennes et ne devrait pas permettre non plus une perte exagérée de capitaux et de sécurité qu'assure la propriété de maison. La contribution de cette société à ce fonds devrait rentrer dans ses dépenses d'affaires légitimes. Tout surplus au titre de ce fonds devrait revenir à la société, une fois que toutes les revendications auront été réglées.

9. Reconsidérer la traditionnelle approche de «laissez-faire» à l'égard de l'industrie. Certaines parties de l'Ontario sont surpeuplées et surexploitées. Au risque de perdre une part de cette exploitation, l'Ontario devrait décider plus directement quelle nouvelle industrie elle autorisera sur son territoire et où. Elle aurait tout intérêt à se pencher sur les résultats obtenus par d'autres gouvernements et qui ont utilisé un tel processus: l'utilisation qu'ont fait les États-Unis de leur budget des dépenses pour l'industrie de défense, le Mexique, etc.

10. Le règlement régissant la création des Small Business Development Corporations devrait être modifié pour favoriser la création de telles sociétés d'État dans les collectivités éloignées.

Dans ce cas, il faudrait réduire les exigences initiales de capitalisation.



11. The Ministry of Colleges and Universities should be pro-active in dealing with situations such as the mine closures in Atikokan. It should use its resources to co-ordinate action with Employment and Immigration Canada. It should encourage the universities to engage in research related to the healthy survival of resource-based, single industry communities, especially those remote communities in the north. The Ministry should provide flexible programs and financial resources to meet the emergency needs of towns like Atikokan when severe economic and social dislocation becomes apparent.
12. Explore the potential use of waste heat from the new coal fired generating station in Atikokan. With existing heat pump technology, it is feasible to seek out energy saving approaches to self-sufficiency of food production for northern, remote areas. If the Atikokan experiment proves successful, the learning could be applied to other institutional and industrial sources of thermal energy emanating from waste air or water. Such experimentation should be pragmatic in nature, using low complexity, "off-the-shelf" technology wherever possible.
13. After a sufficient passage of time, carefully examine the effectiveness of the Atikokan Transition Counsellor in assisting those laid off by the mines to cope with the psychological and social impacts of the lay-offs. Early results indicate it is a model response for similar situations in the future.
14. Provide encouragement and additional resources to enable the Community Colleges of Ontario to become more active in providing significant educational services to the non-urban areas in their service areas. While much of the existing extension and outreach programming is of value, it fails to attract those with fundamental learning needs. These are people who need to maintain broad skills and knowledge to resist obsolescence in the job market. They may be people who need to acquire new job skills in readiness for the changes in the job market due to situations like the shutdown of the mines in Atikokan. Currently, they are unserved in ways which are seen by them as helpful and attractive. The strength of Ontario's future economy is closely related to the quality of its workers in industry.
15. Re-evaluate the current policy stance towards indiscriminant camping on Crown Land in Ontario. Tourism does not appear to provide economic gains if the tourist does not purchase goods, services or land rental rights while in Ontario. Many of the tourists coming to areas such as Atikokan bring as many supplies with them as possible. They buy little or nothing in Canada. They normally bring their own boats and motors, only buying gasoline and oil because it is cheaper. They rarely patronize local outfitters, campground owners or hotels,
11. Le Ministère des Collèges et des Universités devrait se montrer actif, lorsqu'il traite de situations comme la fermeture de la mine à Atikokan. Il devrait utiliser ses ressources pour coordonner ses efforts avec ceux d'Emploi et Immigration Canada et encourager les universités à faire de la recherche sur la survie des collectivités qui dépendent de l'exploitation de leurs ressources et qui ont une seule industrie, notamment celle qui se trouve dans le Nord. Le ministère devrait offrir des programmes souples et un appui financier pour répondre aux besoins urgents de villes comme Atikokan où la catastrophe économique et sociale est imminente.
12. Étudier les possibilités d'utilisation de la chaleur perdue émanant de la nouvelle centrale d'Atikokan alimentée par du charbon. Grâce à la technologie actuelle de pompage, il est possible de rechercher des méthodes d'économie d'énergie qui assureraient l'autonomie de la production alimentaire dans les régions éloignées du Nord. Si l'expérience d'Atikokan réussit, les leçons ainsi retirées pourraient être appliquées à d'autres sources d'énergie thermique institutionnelle et industrielle émanant de l'air ou de l'eau usés. Ce genre d'expérience devrait être d'ordre pratique et devrait dans la mesure du possible faire appel à des techniques accessibles peu complexes.
13. Après un certain laps de temps, examiner soigneusement l'efficacité du conseiller de transition d'Atikokan lorsqu'il a aidé ceux qui ont été mis à pied par l'entreprise minière, à faire face aux effets psychologiques et sociaux que cela entraîne. D'après les premiers résultats, sa méthode pourrait servir de modèle dans d'autres situations du même genre à l'avenir.
14. Encourager et fournir des ressources supplémentaires pour permettre aux collèges publics de l'Ontario de dispenser, de façon plus active, des services d'enseignement importants dans les régions non urbaines situées dans les zones qu'ils desservent. Bien que la plupart des programmes actuels d'extension soient valables, ils ne réussissent pas à attirer ceux qui ont des besoins d'apprentissage fondamentaux, à savoir: ceux qui doivent maintenir des qualifications et des connaissances générales pour être à la hauteur des exigences sur le marché du travail, ceux qui ont besoin d'acquérir de nouvelles qualifications pour faire face aux mutations qui s'opèrent sur le marché du travail comme, par exemple, après la fermeture des mines d'Atikokan. A l'heure actuelle, ils sont desservis d'une manière qu'ils considèrent aussi utile qu'attrayante. La force de l'économie ontarienne à venir est étroitement liée à la qualité des travailleurs de son industrie.
15. Réévaluer l'état actuel de la politique concernant le camping non discriminatoire sur les terres de la Couronne en Ontario. Le tourisme ne peut être économiquement rentable si le touriste n'achète pas des biens, des services ou ne paie pas des droits de location de terre pendant qu'il est en Ontario. Bien des touristes qui visitent des régions comme Atikokan apportent avec eux le plus de ravitaillement possible. Ils n'achètent pratiquement rien au Canada. Ils apportent habituellement leurs propres bateaux et moteurs et n'achètent

motels and restaurants. Many American and European jurisdictions offer alternative models for land and resource use by tourists.

que l'essence et l'huile parce qu'elles coûtent moins cher. Ils vont rarement voir les fournisseurs locaux, les propriétaires de terrains de camping ou les hôtels, motels et restaurants. Un bon nombre d'États américains et de pays européens mettent à la disposition des touristes tout un choix de modèles d'utilisation des terres et des ressources.

#### Federal:

#### Au niveau fédéral:

1. Adopt a "lead ministry" approach to dealing with emergency situations like that in Atikokan. It is critical that such a Ministry have the ability and power to influence other Ministries. It must be able to bring loose the necessary co-operation and resources to effectively deal with the situation. It must have the mandate to cut through red tape. It must be authorized to deal with the Province on behalf of the whole of the federal government. Apparently, the Department of Regional Economic Expansion is supposed to fill this role. Based on the Atikokan experience, DREE does not do the job.
2. The federal government needs to establish special flexible programs with their own financial resources especially and exclusively for situations of major economic and social disruptions as occurred in Atikokan. The programs should be restricted to dealing with situations involving small, resource-based, single-industry communities where the traditional urban support systems (colleges, universities, other employment opportunities, etc.) are not available.
3. Employment and Immigration Canada should be empowered to get involved before the fact of massive lay-offs and closure. Their programs and finances should be amended to make such pro-active involvement easy and effective. Increased emphasis should be placed upon encouraging employers to train workers to a broad industry standard, rather than specifically to the employer's needs. As well, an increased emphasis should be placed on training so that employees have up-to-date skills and knowledge.
4. Canada should revise its industrial strategy to encourage more self-reliance, through a program of import replacement. This would involve increased processing of natural resources inside Canada and a growth in manufacturing. As well, serious consideration needs to be given to directing new industrial and manufacturing ventures away from the crowded urban centres out to the more remote areas. Creative use of money spent on military hardware and other government purchasing power would be appropriate to achieve this industrial diversification across the whole of Canada.

#### CONCLUSIONS

Many of the recommendations included in this submission are recommendations that can be enacted at a municipal level and have been brought to the attention of Northwestern

1. Désigner un «ministère principal» qui devra s'occuper des situations d'urgence comme celles d'Atikokan. Il est important qu'un tel ministère ait la capacité et le pouvoir d'influencer d'autres ministères. Il doit être capable de déclencher les mécanismes de coopération et les ressources nécessaires pour faire face à une situation. Il doit être habilité à réduire la paperasserie. Il doit être autorisé à traiter avec la province au nom du gouvernement fédéral. Apparemment, le ministère de l'Expansion économique régionale est censé remplir ce rôle. Or, l'expérience d'Atikokan, nous a appris qu'il n'est pas à la hauteur de la tâche.
2. Le gouvernement fédéral doit créer des programmes spéciaux souples dotés de leurs propres ressources financières surtout et exclusivement pour des situations qui revêtent une aussi grande importance économique et sociale que celle d'Atikokan. Ces programmes devraient viser uniquement les petites collectivités qui dépendent de l'exploitation des ressources et qui ont une seule industrie et où les systèmes de soutien traditionnels sont inexistantes (collèges, universités, autres débouchés).
3. Le ministère canadien de l'Emploi et de l'Immigration devrait être habilité à intervenir avant la fermeture et les mises à pied massives. Ses programmes et son budget devraient être modifiés pour faciliter son intervention et la rendre efficace. Il faudrait encourager davantage les employeurs à former des travailleurs selon une norme industrielle globale, plutôt qu'en fonction de leurs besoins propres. Par ailleurs, il faudrait également insister davantage sur la formation, de manière à ce que les qualifications et les connaissances des employés soient à jour.
4. Le Canada devrait réviser sa stratégie industrielle pour stimuler une plus grande autonomie, au moyen d'un programme de remplacement des produits importés. Cela impliquerait une transformation accrue des matières premières au Canada et la croissance de l'industrie de la fabrication. En outre, il faudrait sérieusement envisager la possibilité de diriger les nouvelles entreprises vers les régions les plus éloignées. Une utilisation plus rationnelle des capitaux affectés à l'acquisition de matériel militaire et le pouvoir d'achat des autres gouvernements permettraient de réaliser la diversification de l'industrie dans tout le Canada.

#### CONCLUSIONS

Nombre des recommandations qui figurent dans ce mémoire peuvent être adoptées au niveau municipal et ont été signalées aux autorités municipales du Nord-ouest ontarien lors de



Ontario municipalities in previous Committee publications. For example, *The Atikokan Story's* Municipal Recommendation No. 6, which suggested that communities develop an industrial strategy, was recommended as a prerequisite for any development promotion effort in *Priorities for Action*, cited as the key to successful organization of municipal tourism promotional activities in the introduction of *Tourism in Northwestern Ontario: What is the Municipal Role?*, and suggested by Peter Barnard & Associates in the final report of the *Barriers to Small Business Development in Northwestern Ontario* study, as a means of assessing a municipality's ability to attract and keep small businesses.

Other recommendations require new and innovative joint action by the community, government, business, industry and educational institutions to meet the challenges of the 1980's. One such challenge in Northwestern Ontario is the lack of business expertise and support services. The *Barriers to Small Business* study concluded that:

"Northwestern Ontario is weak in the provision of business support services... generally speaking, business support services are too few in number, and too thinly distributed to provide a strongly supportive service base to business management in the Region... Many Northwestern Ontario businessmen have not had sufficient experience or sufficient exposure to training sources to develop management skills."

Nor does it appear that there will be a massive influx of professionals into the Region. According to the Ontario Ministry of Treasury and Economics projections, Northwestern Ontario will be the slowest region of growth to the year 2001. While due to natural increases (births exceeding deaths) the population has grown, the region has "suffered a net outmigration of its' working age population (15 and over) from 1961-1971."<sup>1</sup>

To develop and expand existing business establishments, entrepreneurial activity will have to be upgraded and encouraged by:

- providing short, intense management training programs developed in co-operation with business organizations, i.e. Chamber of Commerce, that are "transportable" to local communities;
- providing an educational awareness of the role of small business in the economy of Northwestern Ontario and Canada, as well as a portrayal of self-employment or small business management as a viable employment prospect. One such program that could be used to promote this educational awareness is Junior Achievement's, Project Business. Project Business, is a program which brings the resources of business to the classroom to make eighth or ninth grade students aware of the basic workings of the business community they live in. In a practical, learn by doing situation, students organize and manage a

publications précédentes du comité. Par exemple, la recommandation municipale n° 6 de *L'histoire d'Atikokan*, qui suggère aux collectivités d'élaborer une stratégie industrielle, a été recommandée comme condition préalable à tout effort promotionnel d'expansion dans le volume intitulé *Priorities for Action*, cité comme élément clé d'une organisation réussie de publicité touristique municipale dans le préambule de l'ouvrage intitulé *Tourism in Northwestern Ontario: What is the Municipal Role?* et enfin suggérée par Peter Barnard et associés dans le rapport final de l'étude intitulée *Barriers to Small Business Development in Northwestern Ontario*, comme moyen d'évaluer la capacité de la municipalité d'attirer les petites entreprises et de les conserver.

D'autres recommandations appellent l'action mixte de la collectivité, du gouvernement, de l'entreprise, de l'industrie et des établissements scolaires pour relever les défis des années 80. Dans la Nord-ouest de l'Ontario, un des défis réside dans le manque d'experts commerciaux et de services de soutien. L'étude conclut que:

«Le Nord-ouest de l'Ontario ne possède pas la vigueur nécessaire pour assurer la fourniture de services de soutien pour les petites entreprises... généralement parlant; ces services sont trop peu nombreux et répartis de manière trop éparse pour constituer une solide base de soutien à la gestion des entreprises dans la région. Qui plus est, un bon nombre d'hommes d'affaires du Nord-ouest de l'Ontario n'ont pas eu suffisamment d'expérience ou d'occasions de se recycler pour acquérir de nouvelles aptitudes gestionnelles.»

On ne s'attend pas non plus à une arrivée massive de professionnels dans la région. Selon les prévisions du trésorier provincial et ministre de l'économie de l'Ontario, le Nord-ouest de l'Ontario constituera la région qui connaîtra la croissance la plus lente d'ici l'an 2001. Bien que la population de la région se soit accrue (la natalité l'emportant sur la mortalité), la région a comme un net exode au niveau de sa population active, 15 ans et plus, de 1961 à 1971.

Pour que les entreprises actuelles puissent se développer et prendre de l'expansion, il faudra absolument rehausser et stimuler leur sens des affaires:

- prévoir des programmes de formation gestionnelle intensifs et concis, élaborés de concert avec les organisations commerciales—c'est-à-dire la Chambre de commerce—et «applicables» à des collectivités.
- sensibiliser le public un rôle que jouent les petites entreprises dans l'économie du Nord-ouest ontarien et du Canada, et leur citer les petites entreprises comme exemple d'emploi potentiel viable. Pour ce faire, on pourrait utiliser le programme intitulé «Junior Achievement's Project Business». Ce programme apporte les ressources voulues en classe pour sensibiliser les élèves de 8<sup>e</sup> et 9<sup>e</sup> année aux rouages de base du monde des affaires dans lequel ils vivent. Dans une situation pratique «apprendre sur le tas», les élèves organisent et gèrent une entreprise à petite échelle, avec l'aide d'hommes d'affaires profession-

<sup>1</sup> Thunder Bay, *A Socio-Economic Study from a Social Planning Perspective*, Lakehead social Planning Council, November, 1980, pages 13-14.

<sup>1</sup> Thunder Bay, *A Socio-Economic Study from a Social Planning Perspective*, Lakehead social Planning Council, Novembre 1980, pages 13-14.



small scale business, with the aid of professional business people, who are willing to share their knowledge of production, administration, and marketing;<sup>2</sup> and

—including supervisory and small business management modules in any skill trades program offered by a community college.

It would be foolish to suggest that this "upgrading" process be limited to entrepreneurs, with recent increases in job loss due to shut-downs and plant modernizations, as in the case of Steep Rock Iron Mines and Caland Ore Company in Atikokan, and Boise Cascade Limited in Kenora, where modernization will assure the viability of the operation but will cost some 392 jobs!

The existing labour force will have to be retrained to meet technological change. The current "retraining" programs will have to be redesigned to meet this ever increasing demand. The programs will have to be of a short and intense duration, and "transportable" to the community whenever possible, to minimize social and family disruptions.

Not only will the program have to be "transportable", but so will the skill. "Upgrading" or "retraining" will have to be viewed by government, industry, business and labour as an integral part of employment in the 1980's and beyond.

More importantly is the challenge of economic revitalization and diversification, as exemplified by the residents of Atikokan in their attempt to rebuild their community's economic base.

The municipal council in Atikokan did not see their task as one of asking for handouts, nor asking government to solve their problems. Rather, they saw their role as one of convincing key people in government that Atikokan had the potential to overcome the mine closures and Atikokan could be a model for learning about how to cope with sudden economic disruption in single industry towns. The Council opted for a strategy of statesmanship and utilization of the processes of government. This statesmanship-like approach was an important element in the subsequent location of the Pluswood Plant in Atikokan and, later, in preserving the Hydro Plant project.

In their effort to rally government support, Atikokan argued that the decline of single resource-based communities is not a new phenomenon in the Canadian experience. From Newfoundland to British Columbia, Canada's history is dotted with the relics of once thriving, bustling communities. Each economic collapse of a community, including that of Atikokan, became a crisis for which we have no workable response.

One only need look at any of a dozen communities in Northwestern Ontario and many more across Canada to see the potential for similar situations to occur is *certain unless something is changed*.

nels prêts à partager leurs connaissances en matière de production, d'administration et de commercialisation<sup>2</sup>;

—inclure des unités de supervision et de gestion de petites entreprises dans tout programme de spécialisation offert par un collège public.

Ce serait absurde de suggérer de limiter ce processus d'amélioration aux chefs d'entreprise, lorsqu'on considère l'augmentation récente de pertes d'emploi causées soit par des fermetures soit par des modernisations d'usines, comme dans le cas de la Steep Rock Iron Mines et de la Caland Ore Company d'Atikokan, et de la Boise Cascade Limited de Kenora, où la modernisation assure la viabilité de l'entreprise mais au prix de 392 emplois!

Le personnel actuel devra être recyclé pour faire face aux progrès technologiques. Les programmes actuels de recyclage devront être reconçus pour faire face à la demande toujours croissante. Enfin, ces programmes devront être intensifs et concis avec possibilité d'adaptation à une collectivité dans la mesure du possible, pour réduire au minimum tout préjudice social ou familial.

Non seulement le programme devra être «adaptable» mais il faudra que les connaissances le soient aussi. Les expressions «amélioration» et «recyclage» devront être considérées par le gouvernement, l'industrie, les entreprises et la main-d'œuvre comme partie intégrante de l'emploi dans les années 80 et au-delà.

Le défi de la revitalisation et de la diversification économiques est encore plus important, comme le montre le cas des résidents d'Atikokan qui essayent de reconstituer la base économique de leur collectivité.

Le Conseil municipal d'Atikokan n'a pas cru bon de demander l'aumône, ni de demander au gouvernement de régler ses problèmes. Il a plutôt perçu son rôle comme consistant à convaincre les hauts placés du gouvernement qu'Atikokan avait le ressort voulu pour surmonter la fermeture de la mine et qu'elle pourrait même servir de modèle à ceux qui veulent apprendre comment faire face à une catastrophe économique qui frappe une ville dotée d'une seule industrie. Le Conseil a décidé de mettre en pratique l'art de gouverner et de recourir aux procédés de gouvernement. Cette approche a joué pour beaucoup dans l'implantation de l'usine Pluswood à Atikokan et, plus tard, dans le maintien du projet de la centrale hydro-électrique.

Dans l'effort déployé pour obtenir l'aide du gouvernement, Atikokan a fait valoir que la dégradation des collectivités dépendant d'une seule industrie de ressource ne constitue pas un phénomène nouveau au Canada: de Terre-Neuve à la Colombie-Britannique, l'histoire canadienne est jonchée de reliques de collectivités jadis florissantes. Chaque effondrement économique d'une collectivité—y compris celui d'Atikokan—a mené à un état de crise pour lequel nous n'avons pas de réponse fonctionnelle.

Il suffit de jeter un coup d'œil sur l'une des douzaines de collectivités du Nord-Ouest ontarien et sur bien d'autres dans tout le Canada, pour s'apercevoir que les risques que de telles situations se reproduisent *sont certains, à moins de faire quelque chose*.

<sup>2</sup> Project Business Brochure, Junior Achievement of Canada.

<sup>2</sup> Project Business Brochure, Junior Achievement of Canada.

Canada must revise its' industrial strategy, if we are to meet the challenge of the 1980's. *The Atikokan Story* provides some answers, models, hope and inspiration.

Le Canada doit réviser sa stratégie industrielle, si nous voulons relever le défi des années 80. *L'histoire d'Atikokan* nous offre quelques réponses, un modèle, un espoir et de l'inspiration.

## APPENDIX «EMPLA-14»

## PROSPECTS FOR NORTHWESTERN ONTARIO

## A Study of Employment and Industrial Growth

Norm Richard, President, Thunder Bay and District Labour Council

Jack Elwert, Thunder Bay and District Labour Council

Prof. James P. Lovekin, Faculty of Education, Lakehead University

24 May 1977

## APPENDICE «EMPLA-14»

## NORD-OUEST DE L'ONTARIO: PERSPECTIVES

## Étude de la croissance de l'emploi et de l'industrie

Norm Richard, Président, Conseil du travail de Thunder Bay et du district

Jack Elwert, Conseil du travail de Thunder Bay et du district

M. James P. Lovekin, Faculté d'éducation, Université Lakehead

24 mai 1977



## PROSPECTS FOR NORTHWESTERN ONTARIO

## 1. OVERVIEW

What are the prospects for Northwestern Ontario? The answer is short; bleak. **ONTARIO'S FUTURE: TRENDS AND OPTIONS** predicts a zero growth rate, a polite expression for stagnation, until 2001. The tensions and stresses implied are raised to the flash point by an educational system extending to the college and university level which is turning out a critical generation told they can expect unemployment or underemployment for the next 15 years. The point of this paper is that trends and options are different things. If present trends continue, it will be shown, the prediction of **ONTARIO'S FUTURE** has strong supporting evidence. However, there is at least one option, viz. high technology manufacture, which should be encouraged in the national interest and which it is practical to locate here.

## 2. EVIDENCE SUPPORTING THE PREDICTIONS OF ONTARIO'S FUTURE

The economy of Northwestern Ontario might be described as having four roots:

## (a) Extractive Industries

In these we would include, together with mines, forestry which because of the slow rate of forest regeneration is for practical purposes an extractive industry.

## (b) Transportation

The location of different centres and Thunder Bay in particular can be explained in terms of the region's location on Canada's east-west transportation axis and transportation remains in such cases the largest single factor in their economy.

## (c) Local Industry

While there is a certain amount of local industry, it faces costs arising from distance from supplies or markets or both.

## (d) Service Industries

In addition to the usual service industries, there is a heavy emphasis on the accommodation of transients, on income generated by educational services, and on various Federal and Provincial agencies serving either the port of Thunder Bay or the broad hinterland.

For a variety of reasons, the growth of employment in these several sectors is not promising and in that sense the no-growth prediction of **ONTARIO'S FUTURE** is realistic. In the extractive industries, the region is close to the limit of supply and in both extractive industries and transportation increasing automation rules out an expansion of the job market. Further, automation calls for an enormous capital investment for each job created and given the downturn in capital investment there is little prospect in this quarter. To cite an example, the current annual report of Interprovincial Pipe shows the investment in the pipe line system per employee to be \$1,375,000 and while high this figure is not exceptional. The investment per employee in the Thunder Bay coal docks stands in much the same order.

## NORD-OUEST DE L'ONTARIO: PERSPECTIVES

## 1. GÉNÉRALITÉS

Quelles sont les possibilités de développement du Nord-Ouest de l'Ontario? La réponse en deux mots: très faibles. **ONTARIO'S FUTURE: TRENDS AND OPTIONS** prévoit un taux de croissance nul ce qui est un euphémisme pour parler d'une stagnation qui se poursuivra jusqu'à l'an 2001. Les tensions et les problèmes que cela crée sont amplifiés par le système éducatif qui, des collèges aux universités, produit une génération critique à qui l'on dit qu'elle peut s'attendre au chômage ou au sous-emploi pour les quinze prochaines années. L'objet du présent document est de montrer que les tendances et options sont choses différentes. Si les tendances actuelles se poursuivent, les prévisions de **ONTARIO'S FUTURE** ont selon nous de fortes chances de se réaliser. Cependant, il existe au moins une option, la production de technologie de pointe, qu'il faut encourager dans l'intérêt national et qu'il est commode d'implanter ici.

## 2. PREUVES À L'APPUI DES PRÉVISIONS DE ONTARIO'S FUTURE

On peut dire que l'économie du Nord-Ouest de l'Ontario a quatre racines:

## a) Les industries extractives

C'est à dire, en plus des mines, les forêts qui en raison de la lenteur de leur régénération constituent, à toutes fins utiles, une industrie extractive.

## b) Les transports

L'implantation de différents centres, et de Thunder Bay en particulier, peut s'expliquer par la situation de la région dans l'axe est-ouest des Transports au Canada, et les transports demeurent dans ces cas le plus important facteur de leur économie.

## c) Les industries locales

Il existe un certain nombre, mais elles se heurtent à des frais, en raison de leur éloignement des approvisionnements, des marchés ou deux à la fois.

## d) Les services

En plus des industries de service habituelles, il faut citer l'hébergement des personnes de passage, les revenus tirés des services d'enseignement et de divers organismes fédéraux et provinciaux desservant le port de Thunder Bay ou les zones intérieures.

Pour une foule de raisons, la situation de l'emploi dans ces nombreux secteurs n'est pas prometteuse et en ce sens, la prévision de croissance nulle d'**ONTARIO'S FUTURE** est réaliste. Dans les industries extractives, la région a presque atteint la limite de ses ressources et dans ce secteur ainsi que dans celui des transports, l'automatisation de plus en plus prononcée nous défend de prévoir une expansion du marché du travail. De plus, elle exige d'énormes investissements de capitaux pour chaque emploi créé et, étant donné l'insuffisance extrême des investissements, ce secteur offre peu de promesses. Pour citer un exemple, dans son dernier rapport annuel *Interprovincial Pipe* indique que, dans le réseau de pipe-line, les investissements par employé s'élèvent à \$1,375,000, chiffre qui, bien qu'élevé, n'est pas exceptionnel. Les investissements

To turn to service industries, those related to the summer tourist trade have proven vulnerable to something in the nature of a 30 per cent spread between the costs of accommodation, fuel, and food in the U.S.A. and Canada, and the winter sports industry has the additional hazard of uncertain snow conditions. But the problems of the local hotel trade are so well known as not to need elaboration.

In addition to these natural constraints there is a further restraint imposed by considerations of policy. In principle, organized labour is opposed to creating jobs in one region at the expense of existing jobs in another. The result of such a policy is not a net gain but rather the shuffling of people about. In practical terms, working men in Southern Ontario are as opposed to being shuffled north as men north are opposed to being shuffled south.

What these constraints amount to is that new industries must meet two criteria: they must be new to the Canadian market and they must be skill rather than material intensive to absorb transportation costs arising from a distance from markets or supplies or both. Of course any broad statement admits particular exceptions. In the main, however, these criteria hold. In practical terms, what they indicate is the encouragement of high technology industry.

### 3. HIGH TECHNOLOGY MANUFACTURERS: A NATIONAL PRIORITY

While development in Northwestern Ontario along traditional lines is limited or blocked, the development of high technology manufacture is both an urgent national priority and an answer to a regional need. To look at national priorities, sharply rising imports of high technology manufacture have pulled Canada's balance of payments into an alarming deficit which gives every sign of increasing. Not only has Canada lost its export markets but it has lost command of its domestic market as well. Statistics Canada supports the following:

In the high technology areas, where we should be stronger, OUR EXCESS OF IMPORTS OVER EXPORTS WIDENED FROM 2.3 BILLION DOLLARS IN 1960 TO 7.925 BILLION BY THE END OF 1975. Of 19 manufacturing groups comprising high technologies, 18 were adversely affected.

To the surprise of many who exported so furiously and successfully in the 1960's across so many trade groups, Canadian industry not only failed to maintain its share of the growing world markets but also lost command of its own domestic market base. In electronics, for instance, one of our fastest growing sectors in the 1960's, our average annual growth rate between 1965 and 1974 was 1.4 per cent as opposed to the world average of 12.7 per cent. In the period 1970-75, our share of world exports in all sectors dropped from 5.4 per cent to 3.1 per cent, and imports as a percentage of domestic demand rose from 26 per cent to 33 per cent.

par employé dans les quais pour charger et décharger le charbon, à Thunder Bay, sont du même ordre.

Quant aux industries de service, celles qui sont liées aux tourisme d'été ont été gênées par un écart d'environ 30 p. 100 entre les coûts du logement, du combustible et de l'alimentation entre les États-Unis et le Canada, l'industrie des sports d'hiver présente une autre difficulté en raison de l'incertitude des conditions de neige. Mais les problèmes de l'hôtellerie de la région sont si bien connus qu'il est inutile d'insister.

En plus de ces difficultés naturelles, d'autres restrictions sont imposées par des considérations de politique. En principe, les syndicats s'opposent à ce que des emplois soient créés dans une région, au dépens de ceux qui existent dans une autre. Cette politique n'entraîne que des déplacements d'employés. En fait, il répugne autant à ceux qui travaillent dans le sud de l'Ontario d'être déplacé vers le Nord, qu'à ceux du Nord d'être déplacés vers le Sud.

Ces particularités contraignent les nouvelles industries à répondre à deux critères: elles doivent être nouvelles par rapport au marché canadien, et être axées sur des compétences plutôt que sur des ressources, pour absorber les frais résultant de l'éloignement du marché, des approvisionnements ou des deux à la fois. Naturellement, toute généralité souffre des exceptions. Cependant dans l'ensemble ces critères sont valides. Sur le plan pratique, ils montrent qu'il est souhaitable d'implanter des industries de technologie de pointe.

### 3. PRODUCTION DE TECHNOLOGIE DE POINTE: UNE PRIORITÉ NATIONALE

Bien que le développement du Nord-Ouest de l'Ontario selon des voies traditionnelles soit limité, voire bloqué, le développement d'une production de technologie de pointe constitue à la fois une priorité nationale urgente et une réponse aux besoins de la région. Si l'on considère les priorités nationales, la hausse rapide des importations de technologie de pointe ont créé un déficit alarmant de la balance des paiements du Canada, dont tout indique qu'il va augmenter. Le Canada a non seulement perdu ses marchés d'exportation, mais le contrôle de son marché intérieur lui échappe également. Voici le point de vue de Statistique Canada à cet égard:

Dans le domaine de la technologie de pointe, où nous devrions être plus fort, L'EXCÈS DE NOS IMPORTATIONS SUR NOS EXPORTATIONS A AUGMENTÉ DE \$2.3 MILLIARDS, EN 1960, À \$7.925 MILLIARDS, À FIN DE 1975. Des 19 groupes de production de technologie de pointe, 18 en ont gravement souffert.

À la grande surprise d'un grand nombre de ceux qui exportaient intensément et avec succès, dans les années 60, dans un très grand nombre de secteurs commerciaux, non seulement l'industrie canadienne n'a pas réussi à conserver sa part des marchés mondiaux croissants mais son marché national lui a même échappé. Par exemple, dans le secteur électronique, l'un de ceux qui croissaient le plus rapidement dans les années 60, notre taux annuel moyen de croissance, entre 1965 et 1974, était de 11.4 p. 100, par rapport à la moyenne mondiale de 12.7 p. 100. Entre 1970 et 1975, notre part des exportations mondiales dans tous les secteurs est tombée de 5.4 p. 100 à 3.1 p. 100 et par rapport à la



It is instructive to look at this sequence of events expressed as graphs or tables. With reference to the way imports of high technology manufactures pull down trade figures (Appendix I), it will be seen that the total trade figures remained in the black until 1974 largely due to the frantic export of raw materials. When these crowded their limits and the import of higher technology manufactures plunged at an accelerating rate, total trade figures took a parallel course downward.

In the 19 categories which make up higher technology manufacturers, it will be seen 18 dip heavily into the red (Appendix II). The gloom of the over-all picture comes out strongly in the graph of import and export performance (Appendix III). At the moment, these deficits are being met by foreign borrowing and, at intervals at least, Canada has been the heaviest borrower in the world capital markets. Indeed, there has been borrowing to meet the interest on borrowed money.<sup>5</sup> Obviously, this cannot go on and while the whole picture cannot be reversed at once, the Honourable Darcy McKeough has pointed out the prudent selection of objectives could turn the picture about item by item. To quote the Minister:

Ontario must decide what it does best and develop world-class expertise in its few selected fields.<sup>6</sup>

What lays ahead if present trends go unchecked?

In 1955, for instance, Canada was second only to the United States in the value of manufactures per capita; by 1976 we were behind Australia, Finland, France, Japan, Sweden, the U.S.A. and West Germany. Other countries such as Denmark, Austria, Greece, Spain, and Italy and Norway had greatly narrowed the gap between themselves and Canada. CANADA HAS IN FACT DEVELOPED AT AN ABNORMALLY SLOW RATE, AND IS IN DANGER OF WITHDRAWING COMPLETELY FROM THE RANKS OF INDUSTRIALIZED NATIONS... We are literally at a watershed in our industrial and economic, as well as our political, history.

Why political? In an industrial civilization, the nation dependent on the technology of another is its colony. Unless this growing dependence on the technology of the U.S. is checked Canadians will become hewers of wood and drawers of water for the Americans not through any action of the Americans but because of their own neglect.

#### 4. PRIORITIES

If high technology manufacture is to be established in this region, the first step is to identify priorities. These are self-evident:

- identification of high technology manufactures to be encouraged,
- appropriate research and development (R&D) together with a parallel training of workers,

demande nationale, nos importations ont augmenté de 26 à 33 p. 100.

Il est utile d'examiner cette évolution, exprimée en graphiques ou tableaux. A propos de la façon dont les importations de produits de technologie de pointe diminuent les chiffres des échanges commerciaux (Appendix I), on verra que le total des chiffres concernant les échanges commerciaux est resté créditeur jusqu'à 1974, surtout en raison des exportations frénétiques de matières premières. A mesure que celles-ci atteignent leurs limites et que l'importation de produits de technologie de pointe s'accélérait, tous les chiffres traduisant les échanges commerciaux se sont mis à tomber.

Dans les 19 catégories qui constituent la technologie de pointe, on verra que 18 ont subi une chute grave (Appendix II). La gravité de l'ensemble de la situation est bien indiquée dans le graphique de la performance des importations et des exportations (Appendix III). Pour le moment, ces déficits sont comblés par les emprunts à l'étranger et, du moins par moments, le Canada a emprunté plus que tout autre pays dans les marchés mondiaux des capitaux. En fait, il a dû emprunter pour rembourser des intérêts sur de l'argent emprunté.<sup>5</sup> De toute évidence, cette situation ne saurait durer et, bien qu'on ne puisse y remédier d'un seul coup, l'honorable Darcy McKeough a indiqué quels objectifs on pourrait choisir avec soin pour renverser la situation, secteur après secteur. Selon le Ministre:

L'Ontario doit décider quels sont ses points forts et développer une expertise mondiale dans quelques domaines choisis.<sup>6</sup>

Que se passera-t-il si la tendance actuelle n'est pas maîtrisée?

En 1955 par exemple, le Canada occupait le second rang, après les États-Unis, quant au volume des produits manufacturés, par habitant; en 1976 nous venions après l'Australie, la Finlande, la France, le Japon, la Suède, les États-Unis et l'Allemagne de l'Ouest. D'autres pays comme le Danemark, l'Autriche, la Grèce, l'Espagne, l'Italie et la Norvège avaient rétréci de beaucoup la distance qui les séparait du Canada. LE CANADA S'EST EN FAIT DÉVELOPPÉ À UN RYTHME ANORMALEMENT LENT ET IL RISQUE D'ÊTRE COMPLÈTEMENT À L'ÉCART DES NATIONS INDUSTRIALISÉES... Nous sommes littéralement entrés dans une phase dramatique de notre histoire industrielle, économique et politique.

Pourquoi «politique»? Dans une civilisation industrielle, la nation qui dépend de la technologie d'une autre est une colonie. A moins de minimiser leur dépendance croissante à l'égard de la technologie des États-Unis, les Canadiens deviendront les coupeurs de bois et les puisatiers des Américains, non pas à cause de ces derniers, mais du fait de leur propre négligence.

#### 4. PRIORITÉS

Pour créer une industrie de technologie de pointe dans cette région, il faut d'abord déterminer certaines priorités qui sont évidentes:

- déterminer les produits de technologie de pointe à promouvoir
- effectuer la recherche et le développement nécessaires et former la main-d'œuvre en conséquence



(c) co-ordination of initiatives.

(a) Identification of Particular High Technology Manufacture

It has become almost a conditioned reflex for public bodies to call for a commission or experts when confronted with a question of policy. In the past, the Northwestern Ontario, this has led to something like vaults full of "studies" and a corresponding lack of implementation. It would be much less expensive, speedier, and more effective to work with the people on the spot more especially as they have taken the precaution to enlist the interest of men on the national scene who would bring perspective (Appendix IV). And in any case, the "study and expert" approach has no credibility.

(b) Research and Development and Supporting Training

High technology manufacture, of course, is merely applied research and the link between pure research and applied research (the manufactured article) is the skill of the workers. Education, then, in the broad sense is an essential and inseparable component of high technology manufacture.

At the level of research and development (R&D), industry has dismissed as tokenism tax concessions for R&D in the current Federal (8) budget and at the same time, despite intense competition, the intramural spending by industry on R&D has been falling. In 1965 industrial intramural spending on R&D was 0.80 per cent of the manufacturing output and by 1975 this had dropped to 0.58 per cent. (9) To put these figures in a more homely way, Motorola in the past fiscal year spent \$100,000,000. on R&D and I.B.M.'s budget for the same item was greater than the corresponding outlay by the Federal government.

By way of explanation, it should be added that industry is not indifferent to R&D. Rather, industry has certain charges: depreciation, taxes which often exceed dividends, etc. (Appendix V) After these are met, what is left for R&D too often is clearly inadequate. And of course in high technology manufacture backwardness compounds so alarmingly that to slip for 5 years is to be behind by a century given historic rates of development.

To look at the training programmes which should parallel R&D, one is impressed by nothing more than the fact that they appear to be related only incidentally. The current annual report of the Department of Manpower and Immigration, for example, shows that in fiscal 1975-76 Canada admitted 75,423 settlers presumably on the basis of skills essential to the economy and if one includes students in dependents the total figure is 176,792 (Appendix VI) most of whom went to Ontario (Appendix VII).

These figures do not include those admitted to Canada to do special jobs not provided by the Canadian labour market. For example, to install the technically advanced coal docks in Thunder Bay panelloads of American workers were brought in. What is remarkable is that this demand did not appear suddenly from the heavens. Projects of that scale are on the drawing boards for years. Why were Canadians not trained? If the argument of scale applies, viz. that a small country could not give steady work to such highly trained men, then Canadi-

c) coordonner les initiatives.

a) Déterminer les produits de technologie de pointe

C'est devenu presque un réflexe conditionnel chez nos responsables que de constituer une commission ou un groupe de spécialistes pour résoudre une question de politique. Dans le passé, dans le Nord-Ouest de l'Ontario ce genre d'activité nous a valu des montages d'études, caractérisées par un manque de mise en œuvre. Il serait moins coûteux, plus rapide et plus efficace de collaborer avec les gens sur place, d'autant plus qu'on a pris la précaution de recenser ce qui, à l'échelle nationale, présenterait certaines possibilités de développement (Appendix IV). De toute façon l'approche «études par spécialistes» n'est pas crédible.

b) Recherche et développement, et formation

Naturellement, la production de technologie de pointe n'est que de la recherche appliquée, et le lien entre la recherche pure et la recherche appliquée (le produit manufacturé) et la recherche pure est la compétence de l'ouvrier. L'éducation est donc, au sens large, un élément essentiel et inséparable de la production de technologie de pointe.

L'industrie a rejeté comme concession fiscale symbolique celle qu'accorde le budget fédéral actuel à la recherche et au développement, alors qu'en même temps, en dépit d'une concurrence très vive, elle a réduit ses dépenses intramuros pour la R&D. En 1965, ces dépenses s'élevaient à 0.80 p. 100 du produit manufacturé et ce pourcentage est tombé à 0.58 p. 100 en 1975. (9) Pour préciser davantage ces chiffres, au cours de l'année financière écoulée, Motorola a dépensé \$100 000 000 à la R&D et le budget de IBM pour ces activités était supérieur aux dépenses correspondantes du gouvernement fédéral.

Notons, pour expliquer la situation, que l'industrie n'est pas indifférente envers la R&D. Mais elle a certains frais: amortissement, impôts, qui surpassent souvent les dividendes, etc. (Appendix V) Une fois qu'ils sont absorbés, ce qui reste pour le R&D est trop souvent insuffisant. Naturellement, dans la production de technologie de pointe, le temps revêt tant d'importance qu'un retard de cinq ans revient à un retard d'un siècle, étant donné le rythme exceptionnel des découvertes.

Quant aux programmes de formation qui devraient accompagner le R&D, ils semblent n'y être liés que de façon accidentelle. Dans le rapport annuel du Ministère de l'Emploi et de l'Immigration, par exemple, on lit que, pour l'année financière 1975-1976, le Canada a admis 75 423 résidents, présument sur la foi d'aptitudes essentielles à l'économie, et si l'on ajoute les étudiants au nombre des personnes à charge, le total est de 76 792 (Appendix VI), dont la plupart se sont installés en Ontario (Appendix VII).

Ces chiffres ne comprennent pas les personnes admises au Canada pour effectuer certains travaux qui ne relèvent pas du marché du travail canadien. Par exemple, on a fait venir énormément de travailleurs américains pour installer les bassins houilliers à technologie très avancée. Ce qui est remarquable c'est que cette demande n'est pas brusquement tombée du ciel. Les projets de cette échelle sont à l'étude depuis des années. Pourquoi les Canadiens n'ont-ils pas été formés? Si on pense qu'un petit pays ne peut pas offrir de travail régulier à

ans generally can resign themselves to being, again, hewers of wood and drawers of water.

#### (c) Coordination

To go to the third step in this trilogy directed at bringing high technology industry to Northwestern Ontario, the want of coordination is the key difficulty. An industrial enterprise, but its nature,

... spans a variety of jurisdictions and involves significant cooperation between the public and private, and federal and regional interests. Above all, they must be applied coherently.

Nothing could be further from the need than the reality. In the free-spending 60's it was assumed any problem would go away if one threw enough government and money at it. The consequence is a labyrinth of over-lapping and hence counter-productive agencies:

At the Federal level, single policies pursued by single departments, each praiseworthy in intent, have produced dichotomies which frustrate the objective of industrial health and which create vast uncertainty.

Provincial and municipal governments stand in the same dock. One has only to look at the paper jungle which frustrates the location of an industry in a municipality. But there is no point in extending this dismal catalogue: we know it all too well.

To look back over this trilogy of priorities and attendant problems, one has to ask the question whether the pursuit of high technology manufacture is worth the effort in the case of Northwestern Ontario. The demonstrable answer is yes. One has only to look at the success of the Wilson lithography business in Dryden with its national and even continental market. What is proposed, essentially, is not artificial stimulation but rather breaking down artificial obstructions.

### 5. ARTIFICIAL OBSTRUCTIONS

Essentially, the obstacles in the way of encouraging high technology industry in this region are related to the different structures of government and industry. The structure of government is vertical: i.e., a Ministry is given certain terms of reference and its responsibilities divided and sub-divided into various branches with its business flowing up and down a chain of command. It is a curiously old-fashioned concept of management kept alive by entrenched interests but such it is. Business, on the other hand, has a horizontal structure which spans a wide variety of divisions and sub-divisions. The practical implications can be seen in two case bodies.

#### (a) Communications with Business and Labour

At the Federal level, both business and labour find it difficult, if not impossible, to communicate effectively with the government. The problems of business are set out in the Sharwood and MacLaren reports. What these come down to is that dealings with the Federal government involve so many

des personnes extrêmement qualifiées, dans ce cas, et de façon générale, les Canadiens doivent se résigner encore une fois à être des «*équarisseurs de bois et des puisatiers*».

#### (c) Coordination

Pour aborder le troisième aspect en vue de créer une technologie de pointe dans le Nord-Ouest de l'Ontario, la difficulté essentielle tient au manque de coordination. Par sa nature, une entreprise industrielle,

... implique une diversité de compétences et une grande coopération entre les intérêts publics et privés, ceux du gouvernement fédéral et ceux de la région. Par-dessus tout, elles doivent être appliquées de façon cohérente.

La réalité est très loin de cet idéal. Dans les années 60, où on dépensait sans compter, on croyait que n'importe quel problème se réglerait par l'intervention du gouvernement et du budget. Il en est résulté un labyrinthe d'organismes non productifs parce qu'ils font double emploi:

Au niveau fédéral, des politiques isolées, mises en œuvre par des ministères isolés, ont créé, malgré leurs bonnes intentions, des dichotomies qui font obstacle à l'objectif d'un secteur industriel sain, et qui créent de très grandes incertitudes.

On peut adresser les mêmes reproches au gouvernement provincial ainsi qu'à ceux des municipalités. Il suffit de voir comment la paperasserie administrative gêne l'implantation d'une industrie dans une municipalité. Mais il est inutile d'aborder ce tableau navrant, nous ne le connaissons que trop.

Pour revenir à ces trois groupes de priorité et aux problèmes qui en découlent, il faut se demander s'il vaut la peine de chercher à implanter un secteur de technologie de pointe dans le nord-ouest de l'Ontario. On peut démontrer que la réponse est affirmative. Il suffit de voir le succès de la lithographie Wilson, à Dryden, et son marché national, voire continental. Ce qui est proposé, essentiellement, ce n'est pas une stimulation artificielle, mais plutôt la suppression d'obstacles artificiels.

### 5. OBSTACLES ARTIFICIELS

Essentiellement, les obstacles à l'implantation d'une industrie de technologie de pointe dans cette région sont liés aux différentes structures du gouvernement et de l'industrie. Le gouvernement a une structure verticale, autrement dit, un ministère se voit attribuer un mandat et ses responsabilités sont réparties et divisées en diverses branches, où les activités se répartissent verticalement, le long d'une chaîne de contrôle. C'est là un principe de gestion curieusement démodé, qui se maintient en raison de certains intérêts bien implantés de longue date, mais il en est ainsi. Le milieu des affaires a, au contraire, une structure horizontale avec une grande diversité de divisions et de subdivisions. Les implications pratiques apparaissent dans deux exemples précis.

#### (a) Communications avec les entreprises et les syndicats

Au niveau fédéral, les entreprises et les syndicats trouvent difficiles, sinon impossible, de communiquer efficacement avec le gouvernement. Les problèmes des entreprises sont exposés dans les rapports Sharwood et MacLaren. En résumé, traiter avec le gouvernement fédéral implique tant d'organismes que



agencies that dialogue is impossible unless the firm is big enough to engage a full-time lobbyist.

Labour puts the case differently. The argument of the CLC, essentially, is that no matter what may be decided at a policy level any attempts to cut across the chains of command are smothered by the self-protective shufflings of the bureaucracy.

#### (b) Case Study

In concrete terms, it is instructive to look at the proposal made to the Federal government for back-up training to support industrial growth in Thunder Bay and region. Of course, such facilities are largely in place in that Thunder Bay has both a college of applied arts and technology and a university. Quite as reasonably, these same facilities do not provide training for jobs to be created and by the same token there are no trained instructors in those areas. To meet this situation, the scientific community has proposed:

The intensification of indigenous R & D in those areas of specialization, coupled with the controlled acquisition of complementary technology from abroad.

Where the local initiative differed from this recommendation is just this: rather than bring in immigrants with such training, send Canadians abroad to be so trained and hence create jobs for Canadians. Given the fact that English is the language for the greater part of modern science and technology, in practical terms this would mean sending Canadians to the U.S.A. or G. Britain.

Certain considerations point in the direction of Gt. Britain. The first is the successful record of the Athlone scholarships when that scheme was in force. Secondly, Canada has hundreds of millions owing it by Gt. Britain arising out of the Canadian Line of Credit extended at the end of World War II (Appendix VIII). Gt. Britain's balance of payment problems have converted this, in effect, into a blocked fund. The proposal was to employ this blocked fund on the model of the U.S. Fulbright plan: that is, convert payments from \$ Cdn. into /£, in other words make repayment possible, and apply this fund to training Canadians in Gt. Britain in skills of economic benefit to Canada.

The logic of the proposal stood the test of both Ottawa and Canadians in the business and financial communities competent to judge. But what happened in Ottawa? In rapid succession, the following Ministries became involved: Manpower and Immigration, Labour, Treasury, Finance and External Affairs with the prospect of adding State. Within Ministries there were so many divisions that it took as much as 6 months for one Minister to respond to a query from another.

Currently, Ottawa is making efforts toward a one-desk contact. But the corollary of that is not one-desk decision making. No personal criticism is implied. Rather, the logic of the system is such that it appears incapable of responding to anything which cuts across chains of command.

le dialogue est impossible, sauf si l'entreprise est suffisamment importante pour engager un lobbyiste à plein temps.

Les syndicats présentent la situation autrement. Essentiellement, l'argument du CCT est que, quelle que soit la décision prise au niveau des politiques, toute tentative pour éviter de suivre tous les maillons des chaînes de contrôles sont vouées à l'échec par les lenteurs dont use la bureaucratie pour se protéger.

#### b) exemple

En fait, il est instructif de voir les propositions, pour la formation, faites au gouvernement fédéral, pour appuyer l'expansion industrielle de Thunder Bay et de la région. Naturellement, qui possède un collège d'arts appliqués et de technologie, ainsi qu'une université. On ne saurait s'étonner que ces établissements n'assurent pas de formation pour des futurs emplois, ni que dans le même ordre d'idée ces régions ne possèdent pas d'instructeurs compétents. Pour remédier à cette situation, les scientifiques ont proposé:

L'intensification du R-D local dans ces secteurs de spécialisation ainsi que l'acquisition contrôlée d'une technologie complémentaire importée de l'étranger.

Voilà où l'initiative locale s'est écartée de cette recommandation: au lieu de faire venir des immigrants possédant ces spécialités, il vaut mieux envoyer des Canadiens à l'étranger afin qu'ils y soient formés et, par là, créer des emplois pour les Canadiens. Étant donné que l'anglais est la langue utilisée en majeure partie dans le domaine des sciences et de la technologie modernes, cela reviendrait à envoyer des Canadiens aux États-Unis ou en Grande-Bretagne.

Certaines considérations donnent la faveur à la Grande-Bretagne. La première est le succès des bourses Athlone, du temps où elles étaient offertes. Deuxièmement, la Grande-Bretagne doit des centaines de millions au Canada qui lui avait accordé des crédits à la fin de la Seconde Guerre mondiale (Appendix VIII). En fait, les problèmes que connaît ce pays en matière de balance de paiements ont convertis ces crédits en un fonds bloqué. La proposition était d'utiliser ce dernier sur le modèle du système américain des bourses Fulbright, c'est-à-dire de convertir des paiements de dollars canadiens en livres, en d'autres termes rendre des remboursements possibles et utiliser ce fonds pour former des Canadiens en Grande-Bretagne, dans des spécialités présentant des avantages économiques pour le Canada.

Le raisonnement à la base de la proposition a passé le test d'Ottawa ainsi que celui des milieux d'affaires du Canada compétents en la matière. Mais qu'est-ce qui s'est passé à Ottawa? L'un après l'autre rapidement, les Ministères suivants sont intervenus: Main-d'œuvre et Immigration, Travail, Trésor, Finance et Affaires extérieures, tous voulant ajouter leur mot. Les ministères comportaient tant de divisions qu'il a fallu six mois à un ministre pour répondre à la demande de renseignement que lui adressait un autre ministre.

À l'heure actuelle, Ottawa s'efforce de n'avoir qu'un seul service. Mais il ne faut pas en conclure qu'un seul service qui prend toutes les décisions décide. Aucune critique personnelle n'a cours. C'est plutôt, la structure du système qui est telle qu'il est, semble-t-il, incapable de faire face à d'autres situa-



## 6. THE POINT

The thrust of this paper has been:

(a) that the encouragement of high technology manufacture should be a national priority,

(b) that it is feasible to locate such industry in this or similarly remote regions,

(c) that a corresponding research and training programme is an integral part of such development.

Behind these salient points, of course, is a host of supporting considerations: e.g., that start-up money within limits is one thing whereas an industry requiring heavy on-going subsidization is out of the question. However, while pertinent in their place, such considerations should be allowed at this point to obscure the essentials of the argument.

Whereas the elements of a turn-around in the growth of this region can be identified readily, up to this point progress has been stopped by an impenetrable thicket of uncoordinated agencies and a self-protecting bureaucracy. The experience of business (the Sharwood and MacLaren reports) and the CLC have been mentioned. However, it may be with the creation of the Ministry of Northern Affairs (Ont.) policy-making has been brought within the region's reach and an agency provided capable of the necessary axe-work.

Hopes for the Ministry of Northern Affairs turn on certain questions:

(a) Does the Ministry have a policy? Does the Ministry accept the no-growth prediction for Northwestern Ontario or not?

(b) Does the Ministry have a plan? Does the Ministry recognize high technology as at least an option or, if not, precisely what are its alternative plans?

(b) How much clout does the Ministry have? Do the Ministry's terms of reference allow it to cut across bureaucratic and Ministerial channels or is the Ministry merely a clearing house?

On the answers to these questions depend any realistic hopes for the future of this region. Of course there are other questions: e.g., how much consultation will there be and by what means. However, the three questions above are crucial.

## 7. EVALUATION

At this point, it is necessary to pause and ask, in view of all the obstacles in the way of bringing high technology manufacture to the area, whether the game is worth the candle. To answer this question, it would be necessary to know how acute the problem of regional unemployment is and those figures are not available. The current issue of *EMPLOYMENT AND IMMIGRATION REVIEW* (First Half-Year 1977, Vol. 10, No. 1) published by the Ministry of Manpower and Immigration gives national figures but the breakdown by metropolitan

tions qui viennent interférer avec la chaîne de commandements.

## 6. L'OBJET

Cette étude a eu pour principal objet de:

a) préciser que l'encouragement donné aux entreprises manufacturières de haute technologie doit être une priorité nationale

b) qu'il est possible d'implanter une telle industrie dans cette région ou dans d'autres régions aussi éloignées.

c) que la recherche et les programmes de formation sont parties intégrantes d'un tel projet.

Mis à part ces points saillants, bien entendu on trouve des considérations allant dans le même sens: par exemple l'argent de départ, en quantité limitée, est une chose, tandis qu'il est hors de question qu'une industrie ait besoin en permanence de lourdes subventions. Toutefois, bien qu'elles soient pertinentes, il ne faudrait pas que ces considérations obscurcissent, pour l'instant, les points essentiels de la discussion.

Même si l'on peut identifier facilement les éléments d'un revirement dans la croissance de cette région, jusqu'à présent le progrès a été ralenti par les efforts désordonnés des organismes publics et par une bureaucratie qui n'a d'autre intérêt que de se protéger. L'expérience des milieux d'affaires (les rapports Sharwood et MacLaren) ainsi que celle du Contré du travail canadien (CTC) ont été évoquées. Toutefois, avec la création du Ministère des Affaires du Nord (Ontario) l'élaboration de politiques est maintenant à la portée des régions et d'un organisme susceptible d'effectuer le travail de départ.

Les espoirs du Ministère des Affaires du Nord tiennent à certaines questions:

a) Le Ministère a-t-il une politique?

Le ministère accepte-t-il ou non la non-croissance prédite pour le nord-ouest de l'Ontario?

b) Le Ministère dispose-t-il d'un plan?

Le Ministère admet-il la technologie de pointe, au moins comme une option ou, sinon, quelles sont les solutions de rechange précises dont il dispose?

c) De quels pouvoirs dispose le Ministère?

Le mandat du Ministère lui permet-il de faire des coupes sèches dans la bureaucratie ainsi que dans l'administration, ou alors son rôle se résume-t-il à celui d'une chambre de compensation?

Les réponses à ces questions dépendent les espoirs réalistes pour l'avenir de cette région. Bien entendu, d'autres questions se posent: par exemple, quel type de consultation y aura-t-il, et par quel moyen se fera-t-elle. Toutefois, les trois questions susmentionnées sont capitales.

## 7. ÉVALUATION

Il convient de s'arrêter ici, un moment et se demander, à la lumière des obstacles, si l'implantation d'une entreprise de haute technologie dans la région, vaut la peine. Pour répondre à cette question, il faudrait connaître la gravité du chômage régional mais, malheureusement nous n'avons pas de données à ce sujet. Le dernier numéro de la revue *EMPLOYMENT AND IMMIGRATION REVIEW* (premier semestre 1977, volume 10, numéro 1), publiée par le Ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration, donne les chiffres nationaux,

areas for Sudbury in the 4th quarter of 1976 and for Thunder Bay in the 3rd and 4th quarters are asterisked "Estimates are confidential" (Appendix IX). One can only assume a substantial adverse deviation from the national norm in Northern Ontario generally. There is, then, no statistical base to evaluate the question of effort-benefit.

However, an evaluation is possible in broader terms. One does not have to be an economist to marvel at imports in excess of \$ Cdn. 7 billion for high technology manufactures when we have more Canadians unemployed than we had in uniform in World War II. Nor does one have to be a Marxist to believe that without a healthy basic industry the service occupations too will crumble. Indeed, that relation has been shown with some accuracy (Appendix X). What it comes to is that the diversification and expansion of the region's industrial base is a life-and-death matter for every sector of the community and every individual calling for maximum awareness and maximum community effort.

mais la ventilation par région métropolitaine pour Sudbury, quatrième trimestre de 76, et pour Thunder Bay, troisième et quatrième trimestres comportent un astérisque «Estimation confidentielle» (Appendix IX). On ne peut en inférer qu'une déviation par rapport à la norme nationale dans le Nord de l'Ontario. Il n'y a alors aucune base statistique qui permette d'évaluer les avantages par rapport aux bénéfices.

Toutefois, il est possible de procéder à une évaluation plus large. Il ne faut pas être économiste pour s'extasier devant des importations qui dépassent \$7 milliards canadiens pour les entreprises de haute technologie, alors que le nombre de canadiens au chômage est plus élevé que celui que nous avions sous les armes pendant la Seconde Guerre Mondiale. Il ne faut pas non plus être marxiste pour croire que, sans une base industrielle saine, le secteur tertiaire va également s'écrouler. En fait, ce rapport a été établi avec précision (Appendix X). Ce qui revient à dire que la diversification et l'expansion de la base industrielle d'une région est une question de vie ou de mort pour chaque secteur de la Communauté et qui exige de chaque individu un maximum de lucidité et d'efforts au sein de la communauté.

## APPENDIX 2

### Firms and Organizations Engaged In Research and Development

| Company or Organization   | Location                            | No. |
|---|-------------------------------------|-----|
| Abitibi Paper Company Ltd.  | Sheridan Park, Mississauga, Ontario | 50  |
| Canadian International Paper Company  | Hawkesbury, Ontario                 |     |
| Consolidated-Bathurst Ltd.  | Grand'Mère, Quebec                  |     |
| The Continental Group of Canada Ltd.  | Toronto, Ontario                    |     |
| Crown Zellerbach Canada Ltd.  | Richmond, British Columbia          |     |
| Domtar, Inc.  | Senneville, Quebec                  |     |
| Forest Engineering Research Institute   | Pointe Claire, Quebec               |     |
| Fraser Companies, Limited   | Edmundston, New Brunswick           |     |
| The Ontario Paper Company Ltd.  | Thorold, Ontario                    |     |
| Ontario Research Foundation   | Sheridan Park, Mississauga, Ont.    |     |
| The Price Company Limited   | Kenogami, Quebec                    | 27  |
| Pulp and Paper Research Institute of Canada and Canadian Pulp and Paper Association | Pointe Claire and Montreal          |     |
|   |                                     | 250 |

ONTARIO  
SCHEDULE OF  
APPRENTICESHIP TRAINING REGULATIONS

pursuant to

THE APPRENTICESHIP AND TRADESMEN'S  
QUALIFICATION ACT

[Trades regulated]

Copies of the regulations noted below may be obtained by referring to the appropriate issue of *The Ontario Gazette* or by contacting the Ministry of Colleges and Universities, Queen's Park, Toronto, Ontario.

| Trades   | Reg. No.        | Gazetted    |
|--|-----------------|-------------|
| General (reproduced in full text at ¶ 65,321)                    | R.R.O. 1970, 33 |             |
| Air-Conditioning—See Refrigeration and Air-Conditioning Mechanic |                 |             |
| Air Cooled and Marine Engine Mechanic                            | 505/80          | July 5/80   |
|  | 746/80          | Sept. 27/80 |
| Alignment and Brakes Mechanic                                    | R.R.O. 1970, 19 |             |
| Auto Body Repairer   | R.R.O. 1970, 20 |             |
| Automotive Machinist   | O. Reg. 864/80  | Nov. 1/80   |
| Automotive Painter   | R.R.O. 1970, 22 |             |
| Bakers   | 265/78          | Apr. 29/78  |
| Barbers  | R.R.O. 1970, 25 |             |
|  | 206/71          | May 29/71   |
| Brick and Stone Masons   | 19/76           | Jan. 24/76  |
| General Carpenter  | 570/76          | July 24/76  |
| Cement Masons  | 165/72          | Apr. 22/72  |
| Cook   | 915/76          | Dec. 4/76   |
|  | 791/77          | Nov. 19/77  |
| Construction Boilermaker   | 266/78          | Apr. 29/78  |
| Construction Millwright  | 543/72          | Dec. 2/72   |
| Dry Cleaners   | R.R.O. 1970, 30 |             |
| Electrician  | 20/76           | Jan. 24/76  |
| Farm equipment mechanic  | 395/71          | Sept. 25/71 |
| Fitter (Structural Steel/Platwork)                               | 990/80          | Dec. 13/80  |
| Fuel and Electrical Systems Mechanic                             | R.R.O. 1970, 32 |             |
| Garage Employee—See Motor Vehicle Mechanic                       |                 |             |
| General Machinist  | 866/80          | Nov. 1/80   |
| Glazier and Metal Mechanic                                       | R.R.O. 1970, 34 |             |
|  | 408/73          | July 14/73  |
| Hairdressers   | R.R.O. 1970, 35 |             |
|  | 207/71          | May 29/71   |
| Hairdressing Schools   | R.R.O. 1970, 36 |             |
| Hairstylist  | 949/78          | Dec. 30/78  |



## Ontario—The Law

| Trades                                      | Reg. No.        | Gazetted   |
|---|-----------------|------------|
| Hairstyling Schools                         | 42/79           | Feb. 3/79  |
|   | 684/79          | Oct. 6/79  |
|   | 898/80          | Nov. 15/80 |
| Heavy Duty Equipment Mechanic               | 419/80          | June 7/80  |
| Industrial Mechanic (Millwright)            | 685/79          | Oct. 6/79  |
| Ironworkers                                 | 171/73          | Apr. 14/73 |
| Lather                                      | 16/76           | Jan. 24/76 |
| Lineman                                     | 686/79          | Oct. 6/79  |
|   | 862/79          | Dec. 8/79  |
| Motor Vehicle Mechanic                      | 43/80           | Feb. 16/80 |
|   | 464/80          | June 7/80  |
| Motorcycle Mechanic                         | 865/80          | Nov. 1/80  |
| Mould Maker                                 | 867/80          | Nov. 1/80  |
| Painters                                    | 960/76          | Dec. 25/76 |
| Plasterers                                  | R.R.O. 1970, 43 |            |
| Plumbers                                    | R.R.O. 1970, 44 |            |
|   | 77/71           | Feb. 27/71 |
|   | 269/71          | July 3/71  |
|   | 410/73          | July 14/73 |
| Printer                                     | 814/80          | Oct. 18/80 |
| Radio and Television Service Technicians    | 221/74          | Apr. 27/74 |
| Refrigeration and Air-Conditioning Mechanic | 612/73          | Oct. 20/73 |
|   | 17/76           | Jan. 24/76 |
| Service Station Attendant                   | R.R.O. 1970, 46 |            |
| Sheet Metal Workers                         | 293/73          | June 2/73  |
| Sprinkler and Fire Protection Installer     | 420/80          | June 7/80  |
| Steamfitters                                | 124/73          | Mar. 24/73 |
| Tool and Die Maker                          | 868/80          | Nov. 1/80  |
| Transmission Mechanic                       | R.R.O. 1970, 49 |            |
| Trucker-Trailer Repairer                    | R.R.O. 1970, 50 |            |
| Watch Repairers                             | R.R.O. 1970, 51 |            |
|   | 227/71          | June 12/71 |

## APPENDICE 2

## Entreprises et organisations de recherche et de développement

| Compagnie ou organisation  | Endroit                              | Numéro |
|--|--------------------------------------|--------|
| Abitibi Paper Company Ltd.   | Sheridan Park, Mississauga (Ontario) | 50     |
| Canadian International Paper Company   | Hawkesbury (Ontario)                 |        |
| Consolidated-Bathurst Ltd.   | Grand'Mère (Québec)                  |        |
| The Continental Group of Canada Ltd.   | Toronto (Ontario)                    |        |
| Crown Zellerbach Canada Ltd.   | Richmond (Colombie-Britannique)      |        |
| Domtar Inc.  | Senneville (Québec)                  |        |
| Forest Engineering Research Institute  | Pointe Claire (Québec)               |        |
| Fraser Companies Limited   | Edmundston (Nouveau-Brunswick)       |        |
| The Ontario Paper Company Ltd.   | Thorold (Ontario)                    | 27     |
| The Ontario Research Foundation  | Sheridan Park, Mississauga (Ontario) |        |
| The Price Company Limited  | Kenogami (Québec)                    |        |
| L'Institut de recherche du Canada sur les pâtes à papier et<br>l'Association canadienne des pâtes et papiers | Pointe Claire et Montréal            | 250    |

ONTARIO  
ANNEXE AU  
RÈGLEMENT SUR LA FORMATION DES APPRENTIS

aux termes de la  
«APPRENTICESHIP AND TRADESMEN'S  
QUALIFICATION ACT»

[Professions réglementées]

Copies des règlements figurant ci-dessous, peuvent être obtenues en indiquant le numéro précis de la Gazette de la province d'Ontario ou en s'adressant au Ministry of Colleges and Universities, Queen's Park, Toronto (Ontario).

| Professions  | N° de règlement | Imprimé dans<br>la Gazette |
|--|-----------------|----------------------------|
| Général (texte complet (65 321)                                    | R.R.O. 1970, 33 |                            |
| Climatisation—voir mécanicien en réfrigération et en climatisation |                 |                            |
| Mécanicien de moteurs refroidis par air et de moteurs navals       | 505/80          | Juil. 5/80                 |
|  | 746/80          | Sept. 27/80                |
| Mécanicien pour les freins et l'alignement des roues               | R.R.O. 1970, 19 |                            |
| Carrossier   | R.R.O. 1970, 20 |                            |
| Mécaniciens automobile   | O. Reg. 864/80  | Nov. 1/80                  |
| Peintres automobile  | R.R.O. 1970, 22 |                            |
| Boulangers   | 265/78          | Avr. 29/78                 |
| Coiffeurs  | R.R.O. 1970, 25 |                            |
|  | 206/71          | Mai 29/71                  |
| Briquetage et maçonnerie   | 19/76           | Janv. 24/76                |
| Menuisiers, général  | 570/76          | Juil. 24/76                |
| Maçons   | 165/72          | Avr. 22/72                 |
| Cuisiniers   | 915/76          | Déc. 4/76                  |
|  | 791/77          | Nov. 19/77                 |
| Tôliers, chaudronniers (construction)                              | 266/78          | Avr. 29/78                 |
| Ajusteurs-monteurs de précision (construction)                     | 543/72          | Déc. 2/72                  |
| Teinturier   | R.R.O. 1970, 30 |                            |
| Électricien  | 20/76           | Janv. 24/76                |
| Mécaniciens agricoles  | 395/71          | Sept. 25/71                |
| Ajusteurs (acier structurel)                                       | 990/80          | Déc. 13/80                 |
| Mécaniciens systèmes électriques et systèmes au mazout             | R.R.O. 1970, 32 |                            |
| Employés de garage—voir mécaniciens automobile                     |                 |                            |
| Mécaniciens, général   | 866/80          | Nov. 1/80                  |
| Vitriers—couleurs de métaux  | R.R.O. 1970, 34 |                            |
|  | 408/73          | Juil. 14/73                |
| Coiffeurs  | R.R.O. 1970, 35 |                            |
|  | 207/71          | Mai 29/71                  |
| Écoles de coiffure   | R.R.O. 1970, 36 |                            |
| Coiffeurs spécialistes des soins de beauté                         | 949/78          | Déc. 30/78                 |



## Ontario—The Law

| Professions                                   | N° de règlement | Imprimé dans<br>la Gazette |       |
|---|-----------------|----------------------------|-------|
| Écoles de coiffure                            | 42/79           | Fév.                       | 3/79  |
|   | 684/79          | Oct.                       | 6/79  |
|   | 898/80          | Nov.                       | 15/80 |
| Mécaniciens industriels lourds                | 419/80          | Juin                       | 7/80  |
| Mécaniciens industriels (de précision)        | 685/79          | Oct.                       | 6/79  |
| Métallurgistes                                | 171/73          | Avr.                       | 14/73 |
| Plâtriers                                     | 16/76           | Janv.                      | 24/76 |
| Monteurs de lignes électriques                | 686/79          | Oct.                       | 6/79  |
|   | 862/79          | Déc.                       | 8/79  |
| Mécaniciens automobile                        | 43/80           | Fév.                       | 16/80 |
|   | 464/80          | Juin                       | 7/80  |
| Mécaniciens moto                              | 865/80          | Nov.                       | 1/80  |
| Potiers                                       | 867/80          | Nov.                       | 1/80  |
| Peintres                                      | 960/76          | Déc.                       | 25/76 |
| Plâtriers                                     | R.R.O. 1970, 43 |                            |       |
| Plombiers                                     | R.R.O. 1970, 44 |                            |       |
|   | 77/71           | Fév.                       | 27/71 |
|   | 269/71          | Juil.                      | 3/71  |
|   | 410/73          | Juil.                      | 14/73 |
| Imprimeurs                                    | 814/80          | Oct.                       | 18/80 |
| Techniciens radio-télévision                  | 221/74          | Avr.                       | 27/74 |
| Mécaniciens réfrigération et climatisation    | 612/73          | Oct.                       | 20/73 |
|   | 17/76           | Janv.                      | 24/76 |
| Préposés station service                      | R.R.O. 1970, 46 |                            |       |
| Tôliers—chaudronniers                         | 293/73          | Juin                       | 2/73  |
| Installateurs—systèmes d'alarme et d'arrosage | 420/80          | Juin                       | 7/80  |
| Blanchisseurs                                 | 124/73          | Mars                       | 24/73 |
| Outils—modeleurs                              | 868/80          | Nov.                       | 1/80  |
| Mécaniciens de véhicules à moteur             | R.R.O. 1970, 49 |                            |       |
| Réparateurs camions-remorques                 | R.R.O. 1970, 50 |                            |       |
| Horlogers                                     | R.R.O. 1970, 51 |                            |       |
|   | 227/71          | Juin                       | 12/71 |

Skilled manpower crisis menaces job growth, economic recovery in Ontario

The lack of needed skills is costing our economy dearly—in lost business opportunities, reduced production, shelved expansion and inability to cash in on the new high-technology industries that will make or break our attempts to become a truly diversified manufacturing economy.

Without skilled workers, there can be no expansion of our industrial base. Without this expansion, there will be no jobs for the tens of thousands of new workers that each year enter the Canadian job market.

The word "crisis" is being increasingly used to describe our skilled manpower problems. Despite the temptation to use colourful and exaggerated terms, this adjective can be fairly applied to the current situation.

#### Old Problem, Old Mistakes

Yet we have had a skilled trades problem in this nation and this province for literally generations. As early as 1913, the Royal Commission on Industrial Training and Technical Education warned that our education system was not equipped to provide the skilled workers and technicians needed for a rapidly industrialized economy.

There is something hideously wrong when the federal government alone can support industrial training to the tune of nearly one billion dollars a year with such meagre results. For all the government programs, for all the individual efforts by individual companies in individual circumstances, Canada is still able to train only a mere fraction of the skilled workers it needs to survive as a major industrial nation.

So where have we gone wrong? We can first point to traditional practices of our large corporations.

For three decades following the end of the second world war, our largest industries recruited heavily abroad, enticing skilled tradesmen from a devastated and dislocated Europe. Why train our own people, ran the argument, when it was cheaper to buy the finished imported model right off the shelf?

Predictably, however, a revitalized European community became progressively more attractive to its own skilled tradesmen than a Canada attacked by the twin problems of high inflation and mounting unemployment.

Secondly, and most tragically, large industries were and are quite content to allow the smaller company to expend the human and financial resources to train a man or woman in a particular trade, and then pirate away those individuals with the promise of higher wages and greater benefits. Small wonder medium and small business is so unwilling to unilaterally launch skills training programs!

La crise de main-d'œuvre qualifiée menace la croissance de l'emploi et le recouvrement économique en Ontario.

La carence d'hommes de métier qualifiés coûte à notre économie fort cher, en occasions d'affaires, en diminution de production, en expansion différée et en impossibilité de profiter des nouvelles industries de technologie de pointe, qui décideront du résultat de nos efforts en vue de créer une économie, une économie manufacturière vraiment diversifiée.

Sans ouvriers qualifiés, on ne peut parler d'expansion de l'ensemble de notre industrie. Sans cette expansion, il n'y aura aucun emploi pour les milliers de nouveaux travailleurs qui, chaque année, font leur entrée sur le marché canadien du travail.

Le mot «crise» sert de plus en plus à décrire les problèmes dont souffre notre main-d'œuvre qualifiée. En dépit de la tentation qui pousse à utiliser des termes exagérés et très évocateurs, ce terme s'applique assez bien à la situation actuelle.

#### Vieux problèmes, vieilles fautes

Néanmoins, nous avons connu au Canada et dans cette province, un problème de main-d'œuvre qualifiée, qui se pose depuis des générations. Dès 1913, la Commission royale sur la formation industrielle et l'enseignement technique mettait en garde les responsables en leur signalant que notre système d'éducation n'était pas en mesure, faute de moyens, de former les ouvriers qualifiés et les techniciens nécessaires à une économie en cours d'industrialisation rapide.

Il faut faire le constat d'un échec lorsque le gouvernement fédéral subventionne seul la formation industrielle, à raison de presque un milliard de dollars par année, et cela pour n'obtenir que de maigres résultats. Tous les programmes gouvernementaux, tous les efforts déployés par les compagnies dans des conditions particulières, ne permettent au Canada que de former une minorité des ouvriers spécialisés dont il a besoin pour survivre, en tant que nation industrielle importante.

Mais où donc avons-nous fait fausse route? Nous pouvons, en premier lieu, admettre en cause les coutumes traditionnelles de nos grandes sociétés.

Pendant les trois décennies qui ont suivi la seconde guerre mondiale, nos industries les plus importantes ont recruté massivement à l'étranger, en encourageant les ouvriers qualifiés de l'Europe dévastée à venir s'implanter au Canada. Pourquoi former les nôtres, a-t-on prétexté, alors qu'il est moins cher d'acheter un modèle fini, importé, tout prêt?

Mais comme on pouvait le prévoir, une communauté européenne revitalisée a recommencé de sourdre de plus en plus aux ouvriers qualifiés émigrés, car le Canada était au prises avec un double problème, à savoir une inflation forte et un chômage grandissant.

Deuxièmement, et fait plus tragique encore, les grandes industries se bornaient, comme elles continuent d'ailleurs de le faire, à laisser aux plus petites compagnies le soin de consacrer des ressources financières et humaines à la formation d'ouvriers qualifiés pour ensuite les leur voler en leur offrant des salaires plus élevés et des avantages plus généreux. Il ne faut donc pas s'étonner que les moyennes et petites entreprises

Two economic facts of life show us the price we have paid for these shortsighted actions. Firstly, only one in four skilled workers in this country was actually born here. And, secondly, nine out of 10 of these workers are over 40 years of age.

Sadly, these corporate practices still go on at a time when thousands of young people have shown interest in entering apprentice programs. But to this very day, many businesses balk at the costs of apprentice training. They look at the time—up to five years—it takes to train an apprentice, the required supervision by journeymen, the loss of productivity and the possibility of turnover, and say “no thanks”.

### Worst of Both Worlds

Yet when it comes to involving government in a direct and meaningful way in the provision of skilled labour, the business attitude is both myopic and contradictory. For years, government was told to restrict its role to footing the bill for employer-sponsored training.

Government-funded employer-sponsored training is the worst of both worlds. The lack of planning and inefficient training inherent in such schemes are a gross waste of taxpayers' money. And workers find they are often trained not in a basic skill, but in a more narrow skilled function which precludes both greater upward mobility on the job and lateral mobility between jobs. Such fragmentation leaves workers semi-skilled and does little to meet the problem of shifting supply and demand in skilled trades.

Workers taking employer-sponsored training under the assumption they will have a recognized marketable certificate often find their diploma is worthless outside their particular workplace.

Labour has itself come under fire for what some have labelled an “obstructionist” attitude towards skilled manpower supply, particularly as it relates to apprenticeships. Far from being a stumbling block to the expansion of such programs, unions have in fact been pushing for increased apprenticeships. Labour can read the figures, too. We can see perhaps better than either business or government that skilled trades are the key to both greater overall employment and the growth of our own organizations.

If there are limits placed on the ratio of apprentices to journeymen, it is to protect both parties. A high ratio of apprentices to journeymen will result in a poorly trained apprentice. A low ratio will further restrict the supply of new skilled tradesmen, with disastrous consequences for dependent semi-skilled or unskilled labour.

soient si peu disposées à lancer unilatéralement des programmes de formation professionnelle.

Deux faits économiques montrent le prix que nous avons payé pour ces mesures à courte vue. Premièrement, seul un ouvrier qualifié sur quatre est né au Canada. Deuxièmement, neuf sur dix d'entre eux ont plus de 40 ans.

Il est triste de le constater, mais les pratiques de ces grandes compagnies continuent alors qu'il y a des milliers de jeunes gens qui pourtant sont intéressés à prendre part à des programmes d'apprentissage. Mais jusqu'à présent, de nombreuses entreprises rechignent, vu les coûts de ces programmes. Elles pensent à la période de formation qui peut aller jusqu'à cinq ans, à la surveillance nécessaire par les préposés au manque de productivité ainsi qu'à la possibilité de perdre leurs employés une fois ceux-ci formés.

### Le pire des deux mondes

Néanmoins, lorsque le gouvernement veut participer directement à la formation d'ouvriers qualifiés, la réaction des milieux d'affaires est à la fois contradictoire et à courte vue. Depuis des années, on répète au gouvernement de s'en tenir au rôle de payeur pour les programmes parrainés par les employeurs.

Ces programmes de formation, subventionnés par le gouvernement et parrainés par l'employeur, peuvent être considérés comme le pire des deux mondes. L'absence de planification, et la formation inefficace inhérente, constituent un gaspillage manifeste de l'argent des contribuables. Et les travailleurs, pour leur part, considèrent que, souvent, ils ne reçoivent aucune formation de base, mais plutôt une formation très spécialisée qui les empêchera plus tard d'être mobiles, tant verticalement que horizontalement, sur le marché du travail. Une telle fragmentation ne permet pas de former complètement les ouvriers qui doivent se contenter de demi-qualification et contribue peu à stabiliser l'offre et de la demande d'ouvriers qualifiés.

Les ouvriers qui décident de suivre les programmes de formation parrainés par l'employeur, croyant qu'ils obtiendront un certificat reconnu grâce auquel ils pourront vendre leurs services plus facilement, trouvent souvent que leur «diplôme» est sans valeur ailleurs que là où ils travaillent.

Les ouvriers eux-mêmes ont été attaqués parce que, de l'avis de certains, ils faisaient de «l'obstructionnisme» vis-à-vis des ouvriers qualifiés, surtout au sujet de l'apprentissage. Loin d'être la pierre d'achoppement à l'expansion de ces programmes, les syndicats ont, en fait poussé pour en augmenter le nombre. Les ouvriers comprennent aussi les chiffres. Nous sommes mieux placés que les milieux d'affaires ou le gouvernement pour constater que les métiers spécialisés sont la clé de l'amélioration de la situation globale de l'emploi et de la croissance de nos propres organisations.

Si on limite le nombre d'apprentis par rapport à celui des ouvriers, c'est pour protéger les deux parties. Si le nombre d'apprentis est trop élevé par rapport à celui des ouvriers, la formation sera médiocre. Si ce nombre est peu élevé, le nombre de nouveaux ouvriers qualifiés qui fera son entrée sur le marché sera encore plus bas, ce qui aura des conséquences désastreuses pour la main-d'œuvre semi-qualifiée ou non qualifiée.



While continuing to insist on the right to negotiate such ratios, labour would welcome the establishment by government of province-wide sectorial standards, such as are currently set under the Apprenticeship and Tradesmen's Qualification Act. Without such guide lines, non-union employers might well use training schemes as a source of cheap labour.

Certainly no union objects to increased apprentice training, particularly when our own members and even our own children are the ones who stand to benefit.

#### Five Essential Ingredients

Labour has long argued that five essential ingredients are required to maintain the mobility of our labour force and meet the needs of changing technology. First, we must ensure portability rooted in broadbased-skill training with periodic upgrading. Second, trainees must be given effective recognition for their training, recognition which employers will be able to accept as a guarantee of achievement level.

Third, all skilled manpower programs must ensure the trainee registration and certification of that training upon completion. Fourth, to further encourage mobility in instances where regional shortages occur, governments should be prepared to aid workers in moving.

Finally, federal and provincial governments should immediately establish a central, mandatory registry for manpower needs to guarantee effective dissemination of labour market information to working people.

The Ontario Federation of Labour has in addition formulated a fairly precise response to the present crisis. Firstly, the OFL believes that government should cease to be viewed, and indeed cease to view itself, as a primary source of training funds. The Federation has accordingly supported the plan put forward by the Commission on Educational Leave and Productivity based on the employer levy concept widely used in Western Europe.

Under this scheme, employers would have the choice of spending 0.5 per cent of their payroll on training and development or paying an equal amount to government in the form of a training levy. Companies that chose to become involved in manpower training would be allowed a tax write-off.

If a company spent nothing on training, the levy would go to the government for a fund to help finance training programs and to reward companies which had undertaken such programs.

And government, not business, would establish training guidelines. The province should move to recognize all trades currently in existence, and undertake the development of new trades to meet new technological advances. All such recognized trade should be certified and regulated according to provincial and, where possible, national standards.

Tout en insistant sur le droit de négocier cette proportion, les ouvriers accueilleraient favorablement la création par le gouvernement de normes sectorielles pour toute la province, du type de celles prévues dans la Apprenticeship and Tradesmen's Qualification Act. Faute de quoi, les employeurs qui ne reconnaissent pas les syndicats pourraient utiliser ces moyens de formation comme source de main-d'œuvre à bon marché.

Aucun syndicat ne s'opposera à ce que l'on augmente les programmes d'apprentissage, notamment si nos membres et mêmes nos propres enfants peuvent en profiter.

#### Cinq éléments essentiels

Depuis longtemps, les ouvriers disent qu'il existe cinq éléments essentiels pour préserver la mobilité de la main-d'œuvre et pour satisfaire aux besoins créés par l'évolution de la technologie. Premièrement, il faut veiller à préserver la mobilité de la main-d'œuvre, par une formation large, doublée d'un recyclage périodique. Deuxièmement, il faut accorder aux apprentis une accréditation que l'employeur puisse accepter sur le plan professionnel.

Troisièmement, tous les programmes pour les ouvriers qualifiés doivent être accrédités dès que les stagiaires ont terminé leurs cours avec succès, après quoi ils recevront un certificat. Quatrièmement, pour encourager davantage la mobilité, dans les cas où il y a pénurie régionale, les gouvernements doivent être prêts à aider les ouvriers à se déplacer.

Enfin, les gouvernements fédéral et provinciaux devraient immédiatement établir un service centralisé obligatoire, chargé d'inscrire les demandes d'emploi et de les faire connaître au marché du travail ainsi qu'aux ouvriers.

L'Ontario Federation of Labour a en outre élaboré un plan précis pour faire face à la crise actuelle. Premièrement, la Fédération est d'avis qu'il faut que le gouvernement cesse d'être vu, et, en fait, cesse de se voir lui-même, comme une source première de fonds, destinés à financer les programmes d'apprentissage. La Fédération a, dans cet ordre d'idée, appuyé la mise en œuvre d'un plan présenté par la Commission on Educational Leave and Productivity, qui repose sur le prélèvement auprès de l'employeur d'une taxe; méthode largement utilisée en Europe occidentale.

En vertu de ce mécanisme, les employeurs auraient le choix de consacrer 0.5 p. 100 des salaires qu'ils versent à la formation et au développement ou de verser un montant équivalent au gouvernement, sous forme de prélèvement destiné à la formation. Les compagnies qui prendraient la décision de participer à la formation de leur personnel pourraient en déduire les frais de leur revenu imposable.

Si une compagnie ne consacre aucun fonds aux programmes d'apprentissage, le prélèvement serait, dans ce cas, versé à une caisse gouvernementale permettant de subventionner les programmes de formation, et de récompenser les sociétés qui les ont établis.

En outre ce serait le gouvernement, et non pas les sociétés, qui fixerait les principes directeurs. La province devrait prendre la décision de reconnaître tous les métiers qui existent à l'heure actuelle et d'élaborer des programmes destinés à former des apprentis à des nouveaux métiers, pour répondre à l'avancement de la technologie. Tous les métiers reconnus

### Local Training Input

All trades should have a detailed training program, including course content, hours and the ratio of classroom instruction to practical application on the job. These programs should be mandatory, and delivered through trades/sector training committees established by government. These committees would be empowered with both policy-making and administrative responsibility to ensure adherence to standards.

Local committees would be struck as adjuncts to the sector committees to identify local training needs communicate those needs to the sector committees and assist sector committees in the delivery of training. All local committees would be struck on a one-to-one-to-one ratio of labour, management and government/educator representatives. The labour committee members would be appointed by local labour councils in cooperation with the unions interested and involved in the identified trades.

Placed beside the past sins of both government and business, labour has a fairly consistent and positive approach to the issue of skilled trades manpower. It views its proposals as both practical and economically realistic solution to a crisis that could deny all Canadians long-awaited economic recovery.

doivent être accrédités et réglementés, en fonction des normes provinciales et, autant que faire se peut, des normes nationales.

### Formation locale

Tous les métiers devraient comporter un programme de formation détaillé, notamment les cours, le nombre d'heures, le nombre d'instructeurs, par rapport au nombre d'élèves ainsi que des stages pratiques. Ces programmes devraient être obligatoires et pris en charge par des Comités d'encadrement de secteur/métier et par le gouvernement. Ces comités seraient habilités à élaborer des politiques et à prendre des responsabilités administratives pour veiller au respect des normes.

Les comités locaux seraient adjoints comme auxiliaires des comités sectoriels et seraient chargés d'évaluer les besoins locaux, d'en faire part aux comités sectoriels et de les aider à dispenser les programmes de formation qui s'imposent. Tous les Comités locaux seraient composés à part entière d'ouvriers, de gestionnaires, de représentants du gouvernement ainsi que de personnel d'encadrement. Les membres du comité de la main-d'œuvre seraient nommés par les conseils de main-d'œuvre locaux, en collaboration avec les syndicats intéressés et les corps de métier en cause.

Instruite par les erreurs passées, commises à la fois par le gouvernement et les milieux d'affaires, la main-d'œuvre a adopté une attitude positive et cohérente envers les questions qui se posent en matière de main-d'œuvre qualifiée. Elle considère ses propositions à la fois pratique et économique et trouvent qu'elles constituent une solution réaliste à une crise qui risque de retarder pour tous les Canadiens le rétablissement attendu depuis longtemps de l'économie canadienne.

## APPENDIX "EMPLA-15"

## APPENDICE «EMPLA-15»

## ISSUE I—SKILLS CERTIFICATION

This issue has three components.

1. Skills certification is primarily a matter of provincial jurisdiction. As a result, a ticketed tradesperson from one province can find that he must undergo at least testing, and sometimes training, to pursue his trade in another province. This effectively reduces the mobility of many industrial tradesmen.
2. In resource industries, and possibly others, a worker may stay with one firm long enough to know and practice a maintenance trade at the highest wage level for that category, but for various reasons never complete the formal training and testing required for certification. As a result, when he attempts to move to another firm, his trade qualifications are not recognized.
3. In the circumstances of a worker receiving all of his trade training on the job in a single firm, it is often the case that his training is too narrow, and he is neither certified in his trade, nor fully qualified to get a similar job (at a similar compensation) with another firm that has somewhat different requirements for the same job title.

These conditions introduce inefficiencies into the labour market through reduced geographic and industrial mobility of skilled labour. The common current solution is post-employment "retraining", or "upgrading", usually in cases of a severe dislocation of numerous workers, such as in a major shutdown. A more efficient solution would involve more systematic in-firm training and improved, national certification procedures and standards.

## ISSUE II—TRADE VS. INDUSTRIAL UNIONS

This issue has three components.

1. Because the construction industry is organized, from a union standpoint, differently than most primary and secondary industry, a skilled tradesman from an industrial union cannot apply directly for employment on a local major construction project.
2. The construction trade union operate from hiring halls on a list basis, with very large geophysical areas of jurisdiction. This results in the anomaly of workers coming from hundreds of miles away to work on a project while workers from the project area wait to reach the top of the list and get called to a project which may also be at a considerable distance from his home area. As a result workers expect, and receive, overtime and living away allowances which significantly increase project costs.

## QUESTION I—ACCRÉDITATION PROFESSIONNELLE

Cette question comprend trois éléments.

1. L'accréditation professionnelle relève primordialement de la compétence provinciale. Il en résulte qu'une personne accréditée d'une province peut avoir à envisager au moins des examens, et parfois la formation, pour avoir le droit d'exercer sa profession dans une autre province. Ceci réduit en fait la mobilité d'un grand nombre d'ouvriers industriels qualifiés.
2. Dans les industries primaires, et peut-être dans quelques autres, il se peut qu'un ouvrier reste à l'emploi d'une entreprise assez longtemps pour connaître et pratiquer un métier et toucher la rémunération maximum pour cette catégorie mais, pour diverses raisons, qu'il ne subisse jamais la formation officielle, et les examens requis pour l'accréditation. Donc, lorsqu'il veut entrer au service d'une autre entreprise, ses qualités professionnelles ne sont pas reconnues.
3. Dans le cas d'un travailleur recevant toute sa formation professionnelle en cours d'emploi dans la même entreprise, il arrive souvent que sa formation est trop étroite et qu'il ne soit pas accrédité ou qu'il ne soit pas qualifié pour obtenir un emploi semblable (à une rémunération semblable) dans une autre entreprise dont les exigences sont quelque peu différentes pour le même poste.

Ces conditions entraînent l'inefficacité du marché du travail en réduisant la mobilité géographique et industrielle de la main-d'œuvre spécialisée. La solution courante commune est le «recyclage» ou le «perfectionnement» en période de chômage, ordinairement dans le cas d'un déplacement considérable d'un grand nombre de travailleurs, comme la fermeture d'une entreprise importante. Une solution plus efficace comprendrait une formation plus systématique à l'entreprise et des méthodes et des normes améliorées d'accréditation nationales.

## QUESTION II—SYNDICATS OUVRIERS C. SYNDICATS INDUSTRIELS

Cette question comprend trois éléments.

1. Étant donné que l'industrie de la construction est organisée, du point de vue syndical, différemment de la plupart des industries primaires et secondaires, l'ouvrier spécialisé d'un syndicat industriel ne peut pas adresser une demande d'emploi, directement, à un projet de construction important de la localité.
2. Les syndicats de l'industrie de la construction procèdent selon des listes comprenant un secteur de compétence géographique considérable. Il en résulte une anomalie étant donné que des travailleurs résidant à des centaines de milles viennent travailler à un projet tandis que d'autres travailleurs de la localité où se trouve le projet doivent attendre que leur nom arrive au haut de la liste pour être appelés à travailler à un projet qui peut aussi être situé à une distance considérable de leur lieu de résidence. Il en résulte que les travailleurs s'attendent et, en fait, reçoivent, des indemnités de temps supplé-



3. Construction trade union lists are "closed", as long as that union has unemployed members anywhere within its large jurisdiction. This also effectively bans local tradesmen from joining the appropriate union and getting work on local construction projects.

#### ISSUE III—WORKMEN'S COMPENSATION BOARD INCENTIVES

This issue concerns the lack of effective mobility of W.C.B. incentives to employers beyond the province of the W.C.B.'s jurisdiction. Many potentially useful tradesmen are partially handicapped as a result of industrial accidents. Within the same province, the W.C.B. can offer an employer incentives, usually in the form of partial wage subsidies, to hire and/or train such a worker. These same incentives are not effectively applied outside of the province in which the W.C.B. operates, restricting the mobility of such workers. This inefficiency in the labour market becomes most obvious during periods of high labour demand in one part of the country while unemployment is higher in other parts.

#### ISSUE IV—MOBILITY OF OLDER WORKERS

Skilled workers over 50, even with average good health, find it difficult to find employment outside of the area where they are personally known. Interviewers for many large firms do, in fact, have an age bias where physically active trades jobs are concerned.

Compounding this issue is the reluctance of many older workers to leave a community after living in it for many years. The problems they face, beyond any emotional ties they may have, include the difficulty for older people with only a short period of income earning years ahead of them to be able to acquire a mortgage for a reasonable term.

The matter of older workers is a complex social issue for which one result is labour market inefficiency.

#### ISSUE V—MANUFACTURING VS. MAINTENANCE WAGES

Wages for maintenance tradesmen, particularly in resource industries, reflect the complexity and novelty of the work performed. Maintenance trades are paid well to be creative problem solvers and keep the machinery running. The more capital intensive the operation, the more valuable are good maintenance people.

mentaire et des primes d'éloignement, ce qui augmente considérablement les coûts du projet.

3. Les listes des syndicats de la construction sont «fermées», aussi longtemps que le syndicat a des membres en chômage n'importe où dans cette grande juridiction. Ce qui empêche aussi la main-d'œuvre spécialisée locale de faire partie du syndicat en question et d'obtenir de l'emploi dans les projet de construction locale.

#### QUESTION III—PRIMES D'ENCOURAGEMENT DE LA COMMISSION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL

Cette question traite du manque de mobilité réelle de la Commission des accidents du travail en ce qui concerne les primes d'encouragement aux employeurs à l'extérieur de la province où elle exerce sa juridiction. Un grand nombre d'ouvriers spécialisés qui pourraient être utiles sont partiellement handicapés à la suite d'accidents du travail. Au sein d'une province, la Commission des accidents du travail peut offrir des primes d'encouragement à un employeur qui engage et/ou offre la formation à un tel travailleur, ordinairement sous forme de subventions applicables à une partie du salaire. Ces mêmes primes ne s'appliquent pas en réalité à l'extérieur de la province qui est sous la juridiction de la Commission des accidents du travail, imposant ainsi des restrictions à la mobilité de ces travailleurs. Cette lacune du marché du travail devient plus évidente au cours des périodes où il existe une grande demande de main-d'œuvre dans une partie du pays tandis que le chômage est élevé dans d'autres parties.

#### QUESTION IV—MOBILITÉ DES TRAVAILLEURS ÂGÉS

Les ouvriers spécialisés âgés de plus de 50 ans, même s'ils jouissent en moyenne d'une bonne santé, ont de la difficulté à trouver un emploi à l'extérieur de la région où ils sont connus personnellement. Les interviewers d'un grand nombre d'entreprises ont en fait un préjudice en ce qui concerne l'âge pour des emplois exigeant des activités physiques.

On peut ajouter à ce fait l'hésitation d'un grand nombre de travailleurs plus âgés à quitter la collectivité où ils ont vécu pendant de nombreuses années. Les problèmes auxquels ils font face, sans mentionner les liens émotifs qu'ils peuvent avoir, incluent la difficulté qu'ont des personnes plus âgées qui n'envisagent qu'une courte période de travail à venir, à obtenir une hypothèque répartie sur une période raisonnable.

La question des travailleurs âgés constitue un problème social complexe qui s'ajoute à l'inefficacité du marché du travail.

#### QUESTION V—REMUNÉRATION DES EMPLOYÉS DE LA PRODUCTION PAR RAPPORT À CEUX DE L'ENTRETIEN

Les salaires des ouvriers spécialisés en entretien, particulièrement dans les industries primaires, traduisent la complexité et la nouveauté du travail à accomplir. Les métiers relatifs à l'entretien sont bien rémunérés du fait qu'ils trouvent des solutions aux problèmes et maintiennent la machinerie en bon état. Dans la mesure où il s'agit d'une industrie utilisatrice de gros capitaux, de bons ouvriers d'entretien sont précieux.

In manufacturing, a tradesman, such as a welder, is likely to perform one or several repetitive operations throughout his shift, requiring consistent, reasonably paced application of a very narrow band of his skill range. Consequently, such a worker is paid much less than this maintenance counterpart.

For workers displaced from a resource industry job, this discrepancy is hard to understand, and harder to accept.

## ISSUE VI—URBAN VS. RURAL PRODUCTIVITY

Many Canadian manufacturers are unaware of the normally higher labour productivity which can be expected in a smaller centre or rural environment compared to a large urban centre.

The reasons for higher productivity are both social and economic. Fewer directly comparable employment opportunities within the same community reduces worker turnover. This in turn reduces training costs, lost productivity during training and interruptions in production schedules.

Absenteeism is lower as a result of a shorter, more pleasant journey to work. Typically it takes 5 to 10 minutes each way, compared to an hour or two in a major city.

Worker satisfaction is higher because there is a greater likelihood of a work-related social life after hours, since all the employees, including management, use the same recreational and cultural facilities or entertainment. A person's image amongst his friends, who are likely his co-workers, is much more influenced by the quality of his work, his dependability and his other attributes at work, because these are known and understood. Job performance, rather than job title, become much more the measure of a person in a small community.

Worker-company identification is much higher, because of the much higher profile of the firm in a small community.

All of these factors affect worker productivity in a positive way.

## ISSUE VII—SPECIFIC SKILL SHORTAGES

There are a number of specific skills which will very soon be in short supply in Northern Ontario as a result of a number of major construction projects, such as the Atikokan Generating Station, Dryden mill, and the Red Lake gold mine expansion. One example is pipefitters, but a survey of major projects would turn up several more.

At the same time, the area must face the real possibility of losing these same skills to Alberta projects, many of which will be both longer term and financially more attractive.

En ce qui concerne la fabrication, un ouvrier spécialisé, comme un soudeur, doit probablement répéter une ou plusieurs opérations au cours de son travail, exigeant une application uniforme, raisonnablement régulière d'une partie minime de ses aptitudes. Conséquemment, ce travailleur est beaucoup moins bien rémunéré que son collègue travaillant à l'entretien.

Pour les travailleurs déplacés d'un emploi dans une industrie primaire, cette contradiction est difficile à comprendre et encore plus difficile à accepter.

## QUESTION VI—PRODUCTIVITÉ URBAINE C. RURALE

Bien des fabricants canadiens ne sont pas au courant du fait que l'on peut s'attendre à une productivité normalement plus élevée de la main-d'œuvre dans un plus petit centre ou dans un milieu rural par rapport à un grand centre urbain.

Les raisons de la productivité plus élevée sont à la fois sociales et économiques. Des possibilités d'emploi directement comparables sont moins nombreuses au sein d'une même collectivité, ce qui réduit le roulement des travailleurs. Ceci réduit aussi les coûts de formation, la perte de productivité au cours de la formation et les interruptions dans les calendriers de production.

L'absentéisme est moins élevé en raison du transport moins long et plus agréable. Typiquement, il faut cinq à dix minutes pour l'aller et le retour par rapport à une ou deux heures dans une grande ville.

La satisfaction des travailleurs est plus grande du fait qu'il y a plus de possibilités d'une vie sociale entre collègues, après les heures de travail, étant donné que tous les employés, y compris les gestionnaires, utilisent les mêmes installations récréatives et culturelles pour leurs loisirs. L'image d'une personne parmi ses amis, qui sont probablement ses collègues de travail, est beaucoup influencée par la qualité de son travail, la confiance qu'il inspire et ses autres qualités au travail, parce qu'elles sont connues et comprises. Le rendement au travail, plutôt que le titre, est beaucoup plus important pour la réputation d'une personne dans une petite collectivité.

L'identification du travailleur avec l'entreprise est beaucoup plus élevée, en raison de la plus grande importance de l'entreprise dans une petite collectivité.

Tous ces facteurs ont un effet positif sur la productivité du travailleur.

## QUESTION VII—PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE SPÉCIALISÉE

Il existe un certain nombre de métiers spécialisés où, bientôt, une pénurie se fera sentir dans le Nord-Est de l'Ontario, en raison du grand nombre de projets de construction importants, comme Atikokan Generating Station, Dryden Mill, et l'expansion de la Mine d'or de Red Lake. On peut citer en exemple les ouvriers spécialisés dans l'installation et l'entretien des tuyaux de plomberie, mais un sondage dans les projets importants permettrait d'en déceler beaucoup d'autres.

Le secteur doit aussi envisager la possibilité réelle de perdre cette même main-d'œuvre spécialisée aux projets de l'Alberta, dont un grand nombre seront à la fois à long terme et plus attrayants financièrement.

Atikokan, Ontario

April, 1981

SUBMISSION  
PARLIAMENTARY TASK FORCE  
EMPLOYMENT OPPORTUNITIES

Submitted by Fran Kolton,  
Transition Counsellor.

We are talking about Employment Opportunities in the 80's and that indeed, is a very valid subject to be looking at. For a community like Atikokan it is doubly important, and even more difficult to find a suitable solution for.

Yes, two mines have closed in Atikokan, and that itself creates a very powerful impact on a community. What kind of reaction does it produce on the people affected by the shut-down? That is fairly simple to categorize—the young, skilled (those who did not find jobs locally) found employment elsewhere. A survey amongst former mining people from Atikokan indicated that only approximately 15 per cent of those who left were in the age group of 50-60 years. That doesn't sound too impressive, but it becomes more significant when one takes into account that there were one hundred and twenty-five men at the time of Steep Rock's closing had been with the mine for twenty-five years or more.

As of mid March there are ninety-five men and women listed with the Canada Employment Centre as being fifty years or older. These are registered individuals; many are no longer registered with C.E.C., but they are still in the community, just as much in need of employment (if not more so) and very much aware that their opportunities are very limited elsewhere.

Alberta is going to be experiencing a shortage of skilled trades-people before long, but can these men really expect to find employment there—or is it even realistic for them to seek employment there? Their age is against them, many also have physical handicaps that prevent them from passing medicals elsewhere. Furthermore these men have not only played a very significant role in bringing a mine into production but they also helped to build a strong, viable community. They came as young men, struggled to make this a good place to live for their families—they have rooted themselves in this community, very deeply—this is HOME! Should a man like this be expected to make an ultimate decision like moving at this age, to face huge mortgages, which they can rest assured they will never complete before either retirement or demise. Is that not more like imposing a penalty on a man for dedicating so many years to one industry, persisting through the hard times as well as the good.

A smaller community like Atikokan with its surplus supply of older, more dedicated workers would certainly be a very suitable place to establish an industry or industries where these very conscientious men could continue to be productive. Many are presently existing on a partial pensions supplemented by whatever kind of casual work they can find (when they can). They would be fulfilled if there were employment opportunities available to them, there is a vital need if their pension does

Atikokan (Ontario)

Avril 1981

MÉMOIRE  
GROUPE DE TRAVAIL PARLEMENTAIRE  
SUR LES PERSPECTIVES D'EMPLOI

Présenté par Fran Kolton  
Conseiller

Nous parlons des perspectives d'emploi au cours des années 80 et ceci est évidemment un sujet très intéressant. Pour une collectivité comme Atikokan ceci est doublement important, et il est encore plus difficile de trouver une solution raisonnable à ce problème.

Oui, deux mines ont été fermées à Atikokan, et ces fermetures ont eu de profondes répercussions sur la collectivité. Quelle est la répercussion sur ceux qui sont touchés par la fermeture des mines? Il est assez simple de les classer—les jeunes, qui sont spécialisés (ceux qui n'ont pas trouvé d'emploi localement) ont trouvé un emploi ailleurs. Un sondage, parmi les anciens travailleurs des mines d'Atikokan, indique que seulement 15 p. 100 de ceux qui ont quitté la municipalité étaient âgés de 50 à 60 ans. Ce n'est pas trop impressionnant, mais cela le devient davantage lorsqu'on tient compte du fait qu'il y avait 125 hommes au moment de la fermeture de Steep Rock, qui travaillaient à cette mine depuis vingt-cinq ans ou plus.

Depuis la mi-mars, il y a quatre-vingt quinze femmes et hommes inscrits au Centre d'emploi du Canada, âgés de cinquante ans ou plus, ce sont ceux qui sont incrimés; beaucoup d'autres ne le sont plus, mais ces gens vivent encore dans la collectivité et ont tout aussi besoin de travailler (sinon plus) et elles savent très bien que leurs perspectives d'emploi sont très limitées ailleurs.

L'Alberta connaîtra aussi, avant longtemps, une pénurie de main-d'œuvre spécialisée, mais ces ouvriers peuvent-ils en réalité trouver un emploi—ou est-ce même réaliste pour eux de chercher un emploi dans cette province? Leur âge joue contre eux; un grand nombre ont aussi un handicap physique qui les empêche de subir avec succès un examen médical ailleurs. En outre, ces hommes ont non seulement joué un rôle très important dans l'exploitation de la mine mais ils ont aussi aidé à bâtir une municipalité forte et rentable. Ils sont arrivés lorsqu'ils étaient jeunes, ont lutté pour faire de cet endroit un lieu agréable pour la vie familiale—ils se sont enracinés dans cette collectivité, leur FOYER: Devrait-on s'attendre à ce qu'un homme comme celui-là prenne une décision aussi importante que celle de déménager à cet âge, se heurter à une hypothèque considérable, qu'il est assuré de ne jamais pouvoir réussir à payer au complet avant la retraite ou avant le décès. Ne serait-ce pas punir ainsi celui qui, pendant de si nombreuses années, a travaillé pour une industrie, usine, persistant au cours de périodes difficiles aussi bien que favorables.

Une petite collectivité comme Atikokan avec son supplément de travailleurs, plus âgés et plus sérieux, serait certainement l'endroit propice à l'établissement d'une industrie ou plusieurs industries, où ces hommes consciencieux pourraient continuer à être productifs. Un grand nombre d'entre eux vivent actuellement d'une pension partielle et de travail temporaire, quel qu'il soit, qu'ils peuvent trouver (lorsqu'ils peuvent en trouver). S'il y avait des emplois disponibles pour eux, ce



not cover their basic needs and I've yet to see a partial pension adequate to do that.

The forced retirement is also an area that many find extremely difficult to deal with. Many years of steady employment has developed work habits that are unsurpassed—in a work situation this is great, but what becomes of an individual that has not cultivated other hobbies or interests. They lose their sense of purpose and direction, they lose initiative, family problems surface, and a stressful environment suddenly prevails in a home where once all functioned relatively well.

Employment in the 80's is indeed important. It also becomes quite apparent that there will be dramatic changes in employment or unemployment patterns in the 80's. Will governments become responsible for more work sharing programmes or support systems of some type for the under-employed? People will have to be trained how to pursue leisurely activities and hobbies, how to use their free time in the best possible and most relaxing way.

New mineral finds in areas of Ontario prompt the building of new communities, but it would be most useful for governments to carefully consider utilizing all possible transportation systems, to move people from established centres to employment areas. The benefits of this method far outweigh the option of building new communities that in so many years will be faced with a dilemma not unlike Atikokan. This kind of situation should be avoided by every means possible. If governments do not see fit to take this line of action, then perhaps the Income Tax Act should be amended to allow deductions of travelling expenses, which would give mobile workers the types of concessions that they require in order to be able to take advantage of such work opportunities.

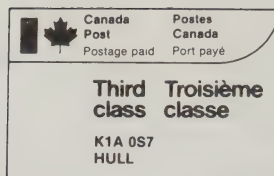
serait certainement répondre à un besoin essentiel, lorsque leur pension ne peut suffire à leurs besoins fondamentaux et je n'ai pas vu un cas où une pension partielle suffise.

La retraite obligatoire est aussi, pour un grand nombre, extrêmement difficile à accepter. Les années passées, en un emploi régulier, ont créé des habitudes de travail excellentes, mais qu'advient-il de celui qui n'a pas cultivé d'autres loisirs, ou d'autres intérêts. Ils s'égarent, perdent tout sens d'orientation, toute initiative, tout sens des responsabilités familiales et une ambiance de stress prévaut éventuellement dans une foyer où tout fonctionnait relativement bien auparavant.

L'emploi au cours des années 80 est certainement une question importante. Il semble aussi qu'il y aura des changements considérables dans les tendances relatives à l'emploi ou au chômage dans les années 80. Les gouvernements assumeront-ils un plus grand nombre de programmes d'emploi à frais partagés ou d'un système de subventions au sous-emploi? Les travailleurs devront apprendre à poursuivre des activités de loisirs et à utiliser leur temps libre de la façon la meilleure et la plus reposante.

De nouvelles découvertes minières dans les régions de l'Ontario ont amené la création de nouvelles collectivités, mais il serait très utile pour les gouvernements d'examiner attentivement la possibilité d'utiliser tous les systèmes de transport possibles, afin de permettre aux travailleurs des centres déjà établis de travailler dans les régions où ils peuvent trouver de l'emploi. Les avantages de cette méthode dépassent de loin l'option de bâtir de nouvelles collectivités qui, dans un certain nombre d'années, devront faire face à un dilemme semblable à celui d'Atikokan. Ce genre de situation devrait être évité par tous les moyens possibles. Si les gouvernements ne trouvent pas opportun d'agir ainsi, la Loi de l'impôt sur le revenu devrait peut-être alors être modifiée afin de permettre des déductions de frais de voyage, ce qui donnerait ainsi aux travailleurs mobiles les concessions qu'il leur faut pour pouvoir profiter de telles possibilités d'emploi.





*If undelivered, return COVER ONLY to:*  
Canadian Government Printing Office,  
Supply and Services Canada,  
45 Sacré-Coeur Boulevard,  
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

*En cas de non-livraison,*  
*retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à*  
Imprimerie du gouvernement canadien,  
Approvisionnement et Services Canada,  
45, boulevard Sacré-Coeur,  
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

## WITNESSES—TÉMOINS

### MORNING SITTING

Ms. Nancy Redgrift, Executive Director, Municipal Advisory Committee of Northwestern Ontario;

Mr. Norm Richard, General Secretary, Thunder Bay and District Labour Council.

*From the Township of Atikokan:*

Mr. Brian Ross, Economic Development Commissioner;

Mr. Nat Scott, Member of Commission

### AFTERNOON SITTING

*From Lakehead University:*

Dr. R. G. Rosehart, Dean, Faculty of University Schools;

Ms. J. McWhirter, Director, School of Nursing;

Dr. A. J. Kayll, Director, School of Forestry;

Dr. J. G. Locker, Director, School of Engineering.

*From Great Lakes Forest Products Ltd.:*

Mr. Alex Bartholomew, Director, Training and Woodlands Division;

Mr. John Taylor, Personnel Supervisor, Woodlands Division;

Mr. W. J. Murray, Personnel Supervisor, Mill Division.

*From the Northwestern Ontario International Women's Decade Co-ordinating Council:*

Ms. Laurie Cunningham, Co-chairperson, Economic Development Committee;

Ms. D. McKinnon, Member of Committee.

### SÉANCE DU MATIN

M<sup>me</sup> Nancy Redgrift, directrice exécutive, Comité consultatif municipal du Nord-Ouest de l'Ontario;

M. Norm Richard, secrétaire général, Thunder Bay and District Labour Council.

*De la municipalité de Atikokan:*

M. Brian Ross, commissaire au développement économique

M. Nat Scott, membre de la commission.

### SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

*De l'Université Lakehead:*

M. R. G. Rosehart, doyen, Faculté des écoles universitaires

M<sup>me</sup> J. McWhirter, directrice, École des sciences infirmières;

M. A. J. Kayll, directeur, École de foresterie;

M. J. G. Locker, directeur, Faculté de génie;

*De Great Lakes Forest Products Ltd.:*

M. Alex Bartholomew, directeur, Division de la formation et des forêts;

M. John Taylor, chef du personnel, Division des forêts;

M. W. J. Murray, chef du personnel, Division des papeteries.

*Du Northwestern Ontario International Women's Decade Co-ordinating Council*

M<sup>me</sup> Laurie Cunningham, coprésidente, Comité de développement économique

M<sup>me</sup> D. McKinnon, membre du Comité.













OCT 12 1983



